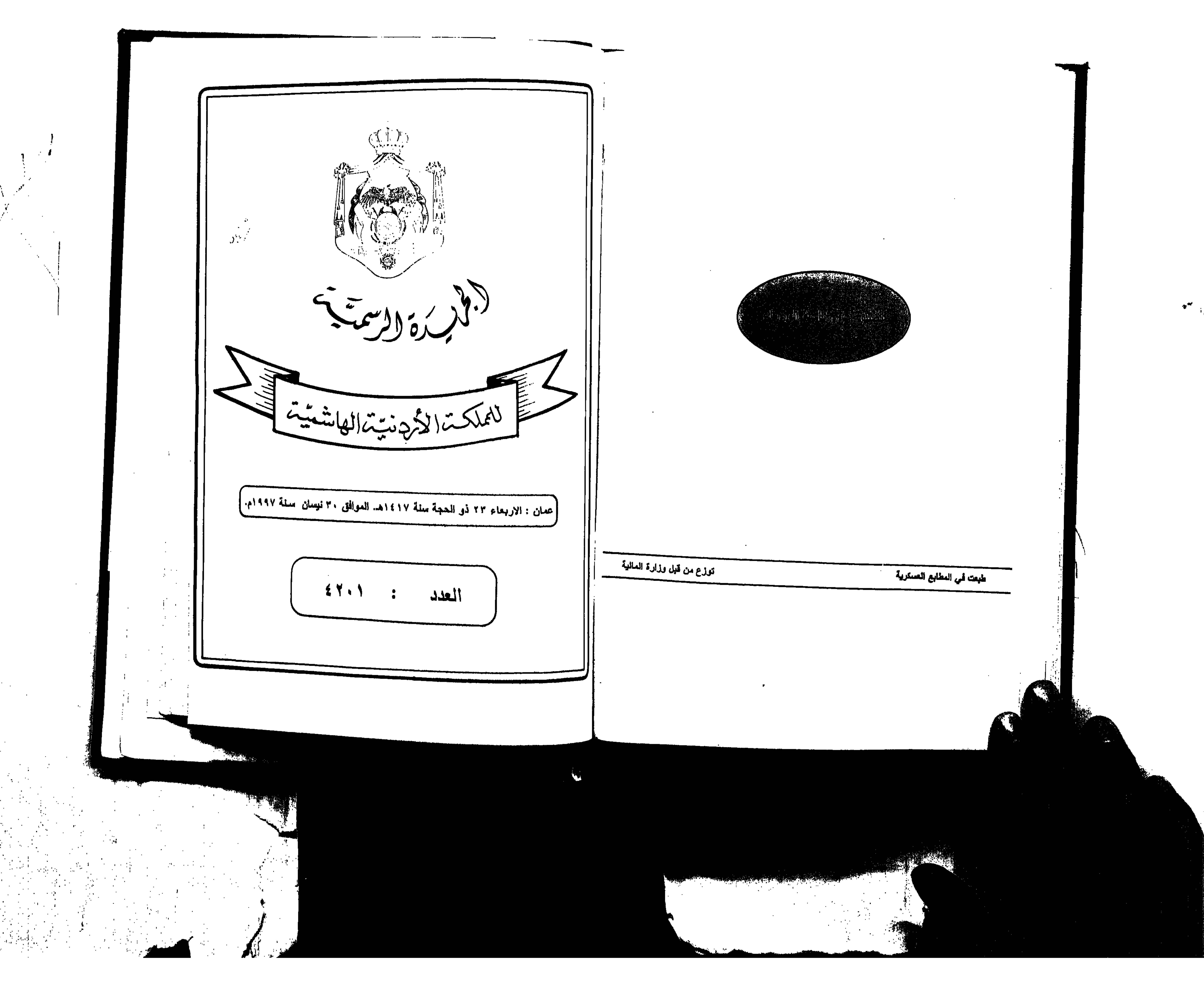
هكذا صدر الاصل



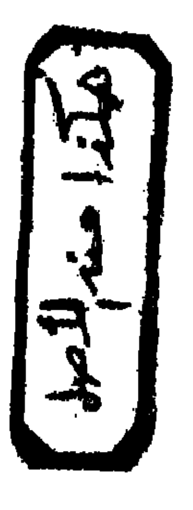
الجريدة الرسمية

للمملكة الأردنية الهاشمية

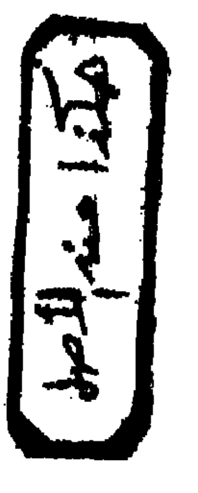
عمان : الاربعاء ٢٣ ذو الحجة سنة ١٤١٧هـ. الموافق ٣٠ نيسان سنة ١٩٩٧م.

العدد : ٤٢٠١

طبعت في المطابع العسكرية — توزع من قبل وزارة المالية



فهرس العدد



نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٩٧/٣/١٥
نأمر بوضع النظام الآتي:-

نظام رقم (٢٤) لسنة ١٩٩٧
نظام موظفي مؤسسة تشجيع الاستثمار
صادر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور

المادة (١) : يسمى هذا النظام (نظام موظفي مؤسسة تشجيع الإستثمار لسنة ١٩٩٧) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة (٢) : يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ، مالم تدل القرينة على غير ذلك :-

المؤسسة : مؤسسة تشجيع الإستثمار.
المجلس : مجلس إدارة المؤسسة.
الرئيس : رئيس المجلس.
المدير العام : المدير العام للمؤسسة .
اللجنة : لجنة شؤون الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا النظام.
الملاك : مجموع الوظائف والدرجات والرواتب المحددة لها بمقتضى أحكام هذا النظام والمدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الذي يقره المجلس سنويا .

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في إحدى وظائف الملاك.
الوظيفة : مجموعة المهام التي توكلها المؤسسة للموظف للقيام بها ومايترتب عليها من مسؤوليات ومايتعلق بها من صلاحيات .
الراتب : الراتب الأساسي الشهري الذي يتقاضاه الموظف بموجب أحكام هذا النظام.
الراتب الإجمالي: مجموع مايتقاضاه الموظف شهريا من راتب وعلاوات .

المادة (٣) أ : تسري أحكام هذا النظام على جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة أما الموظفون بعقود فتطبق عليهم الشروط الوارده في عقود استخدامهم باستثناء ما نص عليه في هذا النظام وتحقيقاً لذلك يعامل الموظف بعقد على اساس راتبه الاساسي بنفس معاملة الموظف المصنف الذي يعادله في ذلك الراتب .

ب : تطبق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به على موظفي المؤسسة في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام ولهذه الغاية يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ويمارس الرئيس صلاحيات الوزير كما يمارس المدير العام صلاحيات الأمين العام واللجنة صلاحية لجنة البعثات والدورات المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية وتحقيقاً لأحكام هذه الفقرة :

- يعتبر الموظف في أي من الدرجات الخاصة والاولى والثانية ومن يماثله في الراتب من الموظفين بعقود من موظفي الفئة الاولى .
- يعتبر الموظف في أي من الدرجتين الثالثة والرابعة ومن يماثله في الراتب من الموظفين بعقود من موظفي الفئة الثانية .
- يعتبر الموظف في أي من الدرجتين الخامسة والسادسة من موظفي الفئة الثالثة .
- يعتبر الموظف في احدى الوظائف غير المصنفة من موظفي الفئة الرابعة .
- يعامل الموظف التي يتقاضى راتب السنة الاولى من الدرجة الرابعة فأكثر حسب أحكام هذا النظام معاملة الموظف الذي يتقاضى راتب السنة الاولى من الدرجة السادسة فأكثر

المادة (٤) : يتولى المجلس المهام والصلاحيات التالية :-

أ- وضع السياسة العامة المتعلقة بشؤون الخدمة والموظفين في المؤسسة .

ب- اقرار الهيكل التنظيمي للموسسة .

ج- إقرار وصف وظيفي لكل وظيفة تحدد فيه الواجبات والمسؤوليات والموهلات والخبرات المطلوبة بشاغلها .

د- إعداد جدول تشكيلات الوظائف وفق احتياجات الموسسة ،

المادة (٥) : يتولى المدير العام المهام والصلاحيات التالية:-

أ- تطبيق السياسة العامة للمؤسسة وتنفيذ القرارات والتعليمات التي يصدرها المجلس ومتابعة تنفيذها.

ب- ادارة اعمال المؤسسة والاشراف على موظفيها وشؤونها الفنية والادارية والمالية .

ج- تعيين اللجان المتخصصه وفقاً لمقتضيات مصلحة العمل وتحديد صلاحياتها واسلوب عملها .

د- مراعاة اختيار الموظف الذي تتناسب موهلاته العلمية وخبراته العملية وقدراته مع متطلبات الوظيفة التي سيعين فيها وفقاً لاحكام هذا النظام .

المادة (٦) أ : يؤلف المجلس بناءً على تنسيب المدير العام لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) لمدة سنتين لا يقل عدد اعضائها عن ثلاثة ولا يزيد على خمسه من موظفي الموسسة ويسمي المجلس من بينهم رئيساً لها ؛ ويعين المدير العام احد موظفي المؤسسة للقيام باعمال امانة السر .

ب : تختص اللجنة بتقديم التنسيب للمدير العام في الامور التالية :-

١- تعيين الموظفين في المؤسسة وترفيعهم وتعديل رواتبهم وانهاء خدماتهم وفقاً لاحكام هذا النظام.

٢- ترشيح الموظفين للبعثات العلمية والدورات التدريبية ووضع الاسس لتدريبهم وتأهيلهم.

٣- أي مهام أخرى يحيلها المجلس أو المدير العام الىاللجنة تتعلق بالموظفين .

ج : تجتمع اللجنة دورياً أو عند الحاجة بناءً على دعوة من المدير العام أو من رئيسها للنظر في الأمور المدرجة على جدول أعمالها وتتخذ اللجنة تنسيباتها بأكثرية الأصوات وعلى العضو المخالف أن يبين مخالفته واسبابها خطياً ، ويتولى امين السر اعداد محاضر الإجتماعات وتوثيقها ومتابعة تنفيذها .

المادة (٧) : يقسم موظفو الموسسة الى:-

أ- الموظفين المصنفين .

ب- الموظفين غير المصنفين .

ج- الموظفين بعقود .

المادة (٨) أ : الموظف المصنف هو الموظف الذي يعين في وظيفة مصنفة لمدة غير محددة للقيام بمهام وظيفة مبين اسمها ودرجتها وراتبها في جدول تشكيلات الوظائف .

ب : الموظف غير المصنف وهو الموظف الذي يعين في احدى الوظائف المبينة في المادة (١٠) من هذا النظام.

ج : الموظف بعقد هو الذي يعين بوظيفة لمدة محدودة بموجب عقد للقيام بأعمال ومهام تتميز بالإختصاص والخبرة في احدى الوظائف المدرجة في جدول تشكيلات المؤسسة أو على حساب المخصصات المرصودة في موازنتها لهذا الغرض.

المادة (٩) أ : تحدد درجـات الموظفين المصنفين ورواتبهم الأساسية وزياداتهم السنوية وفقاً لما يلي :-

الدرجـة	أدنى الراتب الاساسي دينار	أعلى الراتب الاساسي دينار	الزيادة السنوية دينار
الخاصة	٥٧٤	٧٤٥	١٩
الأولى	٤٢٠	٥٥٥	١٥
الثانية	٣٠٦	٤٠٥	١١
الثالثة	٢٢٣	٢٩٥	٩
الرابعة	١٥٨	٢١٤	٨
الخامسة	١٠٨	١٥٠	٦
السادسة	٨٢	١٠٢	٥

ب : لايجوز تعيين أي شخص في الدرجة الخاصة أوالأولى أوالثانية أو ترفيعه اليها إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة الجامعية الأولى كحد أدنى وتوافرت فيه المتطلبات لاشغال الوظيفة .

المادة (١٠) أ : تحدد الرواتب الأساسية والزيادات السنوية للموظفين غير المصنفين وفقاً لما يلي:-

المجموعة	الوظيفة	أدنى الراتب الاساسي دينار	أعلى الراتب الاساسي دينار	الزيادة السنوية دينار
الوظائف الفنية	فني درجة أولى	١٦٥	٣١٥	٥
	فني درجة ثانية	٩٠	٢١٠	٤
الوظائف الإدارية المساندة	سائق باص	١٢٥	٢٤٥	٤
	سائق سيارة	٩٠	٢١٠	٤
	مامورمقسم / مأمور تصوير/مراسل/حارس/ او مايماثل هذه الوظائف	٧٠	٢١٠	٣ر٥

ب : يعين الموظف غيرالمصنف في أي من الوظائف الفنية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة اذا كان حاصلاً على دبلوم مهني أوتوافرت لديه الخبرات العملية المناسبة لإشغال الوظيفة التي سيعين فيها .

المادة (١١) : يشترط فيمن يعين في المؤسسة أن يكون :-

أ - أردني الجنسية .
ب - أكمل ثماني عشرة سنة ميلادية من عمره .
ج - لائقاً من الوجهة الصحية بموجب تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية .
د - غيرمحكوم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة.

المادة (١٢) أ : لا يجوز التعيين إلا في وظيفة شاغره في الملاك ولايجوز أن يكون للتعيين أثر رجعي ويعتبر تعيين الموظف اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل في المؤسسة.

ب: اذا لم تتوفر وظيفة شاغرة في الدرجة التي يستحقها المرشح للتعيين فيجوز أن يعين في أعلى الراتب الاساسي للدرجة الأدنى مباشرة على أن يشار الى ذلك في قرار التعيين ويعدل وضعه الى الدرجة الأعلى عند توفر الشاغر في تلك الدرجة.

المادة (١٣) : يقدم طلب التعيين في المؤسسة على النموذج المعد لهذا الغرض وتدرج فيه جميع البيانات المطلوبة بموجبه ويعزز الطلب بالشهادات العلمية وشهادات الخبرة العملية مصدقة من الجهات المختصة .

المادة (١٤) أ: يعين الموظف في الدرجة الخاصة أوالأولى أوالثانية أو من هو في مستواه في الراتب من الموظفين بعقود بقرار من المجلس بناءً على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة .

ب : يعين الموظف في الدرجة الثالثة أوالرابعة أوالخامسة أوالسادسة أو في الوظائف غيرالمصنفة بقرار من المدير العام بناءً على تنسيب اللجنة .

المادة (١٥) أ : يعين حاملو المؤهلات المبينه تالياً في الوظائف المصنفه في الملاك بدرجات ورواتب لا تزيد على ما يلي :-

١- شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الاولى من الدرجة السادسة .

٢- شهادة كلية المجتمع أو المعهد التي مدة الدراسة للحصول عليها سنة واحدة بعد مستوى شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة .

٣- شهادة كلية المجتمع أو المعهد التي مدة الدراسة للحصول عليها سنتان بعد مستوى شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الاولى من الدرجة الخامسة .

٤- شهادة كلية المجتمع أو المعهد التي مدة الدراسة للحصول عليها ثلاث سنوات بعد مستوى شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة .

٥- الشهادة الجامعية الاولى في جميع التخصصات عدا الهندسه غير الزراعية براتب السنة الاولى من الدرجة الرابعة .

٦- الشهادة الجامعية الاولى في الهندسة براتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة .

ب - ١- يعطى حامل شهادة الدبلوم التي مدة الدراسة للحصول عليها سنة واحدة على الاقل بعد الشهادة الجامعية الاولى زيادتان سنويتان .
٢- يعطى حامل الشهادة الجامعية الثانية خمس زيادات سنوية .
٣- يعطى حامل الشهادة الجامعية الثالثة اثنتا عشرة زيادة سنوية .

ج - : يجب أن تكون الشهادات العلمية الصادرة من خارج المملكة معادلة من قبل الجهات المختصة وأن تكون جميع الشهادات العلمية وشهادات الخبرة العملية مصدقة من الجهات المختصة .

المادة (١٦) أ : عند تعيين الموظف في المؤسسة لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ويثبت في الخدمة بناء على نتائج تقييم أدائه ، وتعتبر هذه المدة جزءاً من خدمة الموظف الفعلية في المؤسسة.

ب : يجوز إنهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة بقرار من المرجع المختص بالتعيين ولايحق له المطالبة بأي تعويض نتيجة لذلك ويعتبر الموظف مثبتاً تلقائياً في الخدمة اذا لم يصدر قرار بانهاء خدمته خلال ثلاثة اشهر من انتهاء مدة التجربة .

ج : اذا أعيد تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في المؤسسة قبل أن يكمل مدة التجربة فيوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجدداً كل من أمضى خارج المؤسسة مدة تزيد على ثلاث سنوات.

المادة (١٧) : اذا أعيد تعيين موظف سابق في المؤسسة فلا يجوز تعيينه في درجة اعلى من الدرجة التي كان يشغلها عندما انتهت خدمته أو براتب اعلى من الراتب الذي كان يتقاضاه في ذلك الوقت الا اذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها فتطبق عليه عندئذ احكام هذا النظام بالنسبة لذلك المؤهل وتلك الخبره .

المادة (١٨) أ : تحدد ساعات الدوام في المؤسسة ب (٤٢) ساعة اسبوعياً .

ب : للمدير العام تكليف الموظف خطياً بالعمل لساعات اضافية زيادة على مدة ساعات العمل اليومي المقررة على أن لا تزيد على ست ساعات اسبوعياً وذلك وفق التعليمات التي يصدرها المجلس بهذا الخصوص على أن تتضمن هذه التعليمات البدل المستحق عن هذا العمل من المخصصات المالية المرصودة لهذه الغاية أو منح الموظف اجازة تعويضية تعادل ساعات عمله الاضافي عند عدم توافر تلك المخصصات .

المادة (١٩) : يستحق الموظف علاوة شخصية مقدارها (٧٠) ديناراً شهرياً .

المادة (٢٠) : يستحق الموظف علاوة عائلية مقدارها (٢٠) ديناراً شهرياً عن زوجته واولاده الذين لم يكملوا الثامنة عشره من العمر مع مراعاة ما يلي :-

أ- لاتدفع العلاوة العائلية للموظف عن زوجته العامله التي تتقاضى راتباً شهرياً من أي دائرة .

ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفه عن اولادها اذا كانت هي المعيل الوحيد لهم .

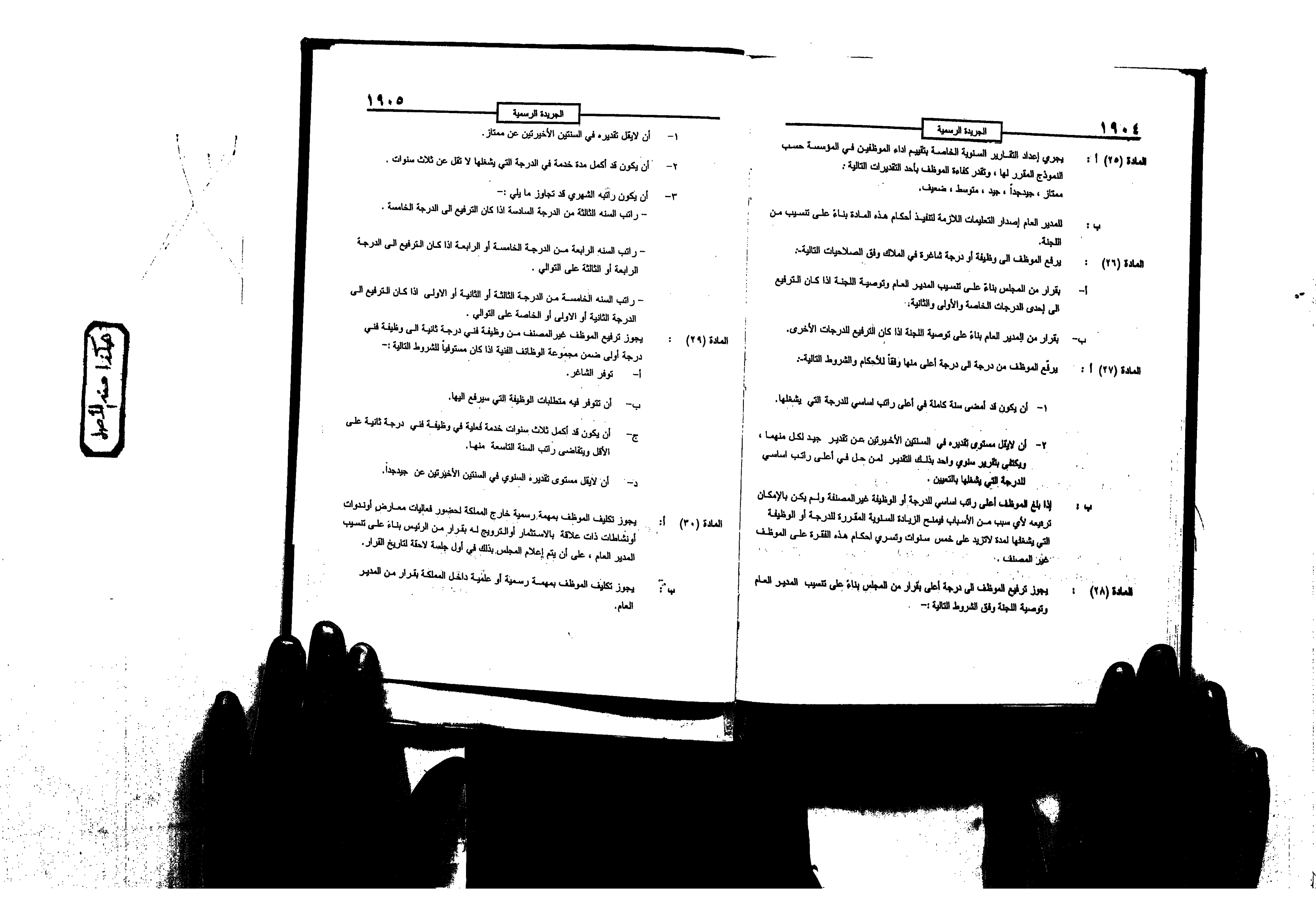
المادة (٢١) : تمنح علاوة إضافية حدها الأعلى ٣٠٪ من الراتب لتخصصات معينه أو وظائف محددة في ضوء صعوبة العمل فيها ومسووليته وتحدد الحالات التي تنطبق عليها أحكام هذه المادة ونسبة العلاوة لكل منها بقرار من المجلس بناء على تنسيب من المدير العام .

المادة (٢٢) أ- مع مراعاة ما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة تصرف مكافأة لكل موظف تعادل راتبه عن شهرين في السنة مع العلاوات يدفع نصفها الاول في نهاية شهر حزيران والنصف الثاني في نهاية شهر كانون الاول من كل سنه ، ولا تصرف هذه المكافأة عن الايام التي لا يتقاضى الموظف عنها راتب لاي سبب كان .

ب- تعتبر المكافأة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة علاوة حوافز ، وللمرجع المختص بالتعيين حجبها كلياً أو جزئياً عن أي موظف اذا كان اداء الموظف الوظيفي لا يتفق مع متطلبات الوظيفة الموكلة اليه ، أو كان غير منتج في عمله ، أو كان تقريره السنوي متوسطاً فما دون ، أو اوقعت عليه عقوبتان تأديبيتان خلال السنه .

المادة (٢٣) : للرئيس بناء على تنسيب المدير العام تكليف اي شخص من داخل المؤسسة أو خارجها للقيام بأعمال متخصصة للمؤسسة مقابل مكآفات مالية بموجب تعليمات يصدرها المجلس ، ويشترط في ذلك انه اذا كلف اي موظف في المؤسسة بأي عمل بمقتضى هذه الفقرة أن لا يكون من المهام والمسوؤليات المنوطة به بحكم وظيفته وان يقوم به خارج اوقات الدوام الرسمي وان لا يتقاضى عنه بدل العمل الاضافي المنصوص عليه في هذا النظام .

المادة (٢٤) : تؤمن المؤسسة الرعاية الطبية للموظفين وعائلاتهم وفقاً للتعليمات التي يضعها المجلس بمافي ذلك تحديد المبالغ التي يترتب اقتطاعها شهرياً من رواتبهم وما تساهم به المؤسسة مقابل تلك الرعاية .



المادة (٢٥) أ : يجري إعداد التقارير السنوية الخاصة بتقييم اداء الموظفين في المؤسسة حسب النموذج المقرر لها ، وتقدر كفاءة الموظف بأحد التقديرات التالية :

ممتاز ، جيدجداً ، جيد ، متوسط ، ضعيف.

ب : للمدير العام إصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة بناءً على تنسيب من اللجنة.

المادة (٢٦) : يرفع الموظف الى وظيفة أو درجة شاغرة في الملاك وفق الصلاحيات التالية:-

أ- بقرار من المجلس بناءً على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة اذا كان الترفيع الى إحدى الدرجات الخاصة والأولى والثانية:

ب- بقرار من المدير العام بناءً على توصية اللجنة اذا كان الترفيع للدرجات الأخرى.

المادة (٢٧) أ : يرقّع الموظف من درجة الى درجة أعلى منها وفقاً للأحكام والشروط التالية:-

١- أن يكون قد أمضى سنة كاملة في أعلى راتب اساسي للدرجة التي يشغلها.

٢- أن لايقل مستوى تقديره في السنتين الأخيرتين عن تقدير جيد لكل منهما ، ويكتفى بتقرير سنوي واحد بذلك التقدير لمن حل في أعلى راتب اساسي للدرجة التي يشغلها بالتعيين .

ب : إذا بلغ الموظف أعلى راتب اساسي للدرجة أو الوظيفة غيرالمصنفة ولم يكن بالإمكان ترفيعه لأي سبب من الأسباب فيمنح الزيادة السنوية المقررة للدرجة أو الوظيفة التي يشغلها لمدة لاتزيد على خمس سنوات وتسري احكام هذه الفقرة على الموظف غير المصنف .

المادة (٢٨) : يجوز ترفيع الموظف الى درجة أعلى بقرار من المجلس بناءً على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة وفق الشروط التالية :-

١- أن لايقل تقديره في السنتين الأخيرتين عن ممتاز .

٢- أن يكون قد أكمل مدة خدمة في الدرجة التي يشغلها لا تقل عن ثلاث سنوات .

٣- أن يكون راتبه الشهري قد تجاوز ما يلي :-

- راتب السنه الثالثة من الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة .

- راتب السنه الرابعة من الدرجة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة أو الثالثة على التوالي .

- راتب السنه الخامسة من الدرجة الثالثة أو الثانية أو الاولى اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية أو الاولى أو الخاصة على التوالي .

المادة (٢٩) : يجوز ترفيع الموظف غيرالمصنف من وظيفة فني درجة ثانية الى وظيفة فني درجة أولى ضمن مجموعة الوظائف الفنية اذا كان مستوفياً للشروط التالية :-

أ- توفر الشاغر.

ب- أن تتوفر فيه متطلبات الوظيفة التي سيرفع اليها.

ج- أن يكون قد أكمل ثلاث سنوات خدمة فعلية في وظيفة فني درجة ثانية على الأقل ويتقاضى راتب السنة التاسعة منها.

د- أن لايقل مستوى تقديره السنوي في السنتين الأخيرتين عن جيدجداً.

المادة (٣٠) أ: يجوز تكليف الموظف بمهمة رسمية خارج المملكة لحضور فعاليات معارض أوندوات أونشاطات ذات علاقة بالاستثمار أوالترويج له بقرار من الرئيس بناءً على تنسيب المدير العام ، على أن يتم إعلام المجلس بذلك في أول جلسة لاحقة لتاريخ القرار.

ب : يجوز تكليف الموظف بمهمة رسمية أو علمية داخل المملكة بقرار من المدير العام.

المادة (٣١) : لا يجوز للموظف قبول دعوة رسمية لمهام استطلاعية او علمية من قبل الحكومات والهيئات والمؤسسات الأجنبية إلا بعد موافقة الرئيس بناء على تنسيب المدير العام.

المادة (٣٢) : تحدد أجور الانتقال والسفر وعلاوات ومخصصات السفر بموجب نظام الانتقال والسفر المعمول به .

المادة (٣٣) أ- اذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في المؤسسة او في تطبيقها أو اقدم على عمل او تصرف من شأنه الاخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به أو عرقلتها أو الاساءة الى اخلاقيات الوظيفه وواجبات الموظف وسلوكه فتفرض عليه احدى العقوبات التأديبية التالية وفق جسامة المخالفة :-

١- الانذار .
٢- الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على اسبوع .
٣- توقيف الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على سنه واحدة .
٤- تنزيل الراتب ضمن الدرجة او الوظيفة غير المصنفه .
٥- تنزيل الدرجة لاعلى راتب في الدرجة السابقة لها .
٦- الاستغناء عن الخدمة مع صرف الاستحقاقات المالية .
٧- العزل مع الحرمان من أي استحقاق مالي .

ب- لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة تأديبية واحدة على الموظف لقاء أي مخالفه مسلكية .

المادة (٣٤) : للمرجع المختص بالتعيين ان يوقع ايا من العقوبات التالية على موظفي المؤسسة :-
أ- الانذار .
ب- الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على اسبوع .
ج- توقيف الزيادة السنوية .
د- تنزيل الراتب .

المادة (٣٥) : لا توقع أي عقوبة من قبل المرجع المختص بالتعيين من العقوبات الواقعة ضمن صلاحيته إلا بعد اجراء التحقيق اللازم من قبل لجنة يعينها المدير العام لهذه الغاية .

المادة (٣٦) : اذا تبين للمرجع المختص بالتعيين ان العقوبة التأديبية الواجب فرضها على المخالفة التي احيلت اليه للنظر فيها تزيد عن العقوبة التي يملك صلاحية فرضها على الموظف الذي ارتكبها فيترتب عليه رفعها مع رأيه فيها الى الرئيس لاحالة المخالفة الى المجلس التأديبي اذا رأى ذلك ضرورياً .

المادة (٣٧) : يشكل المجلس التأديبي للموظفين المصنفين من ثلاثة اعضاء يعينهم المجلس من اعضائه ويكون احدهم رئيساً له .

المادة (٣٨) : يشكل المجلس التأديبي للموظفين غير المصنفين من ثلاثة اعضاء احدهم من اعضاء المجلس ويكون رئيساً له واما العضوان الاخران فيعينهما المجلس من كبار موظفي المؤسسة .

المادة (٣٩) : يبلغ المدير العام الموظف مضمون الشكوى المقدمة بحقه ويسمح له بالاطلاع على جميع الوثائق والتحقيقات التي اجريت في قضيته ويطلب منه الاجابة على الشكوى خلال مدة لا تزيد على اسبوع واحد .

المادة (٤٠) : تحال جميع الاوراق للمجلس التأديبي المختص ويدعى الموظف للمثول امامه وبعد استكمال جميع الاجراءات وسماع الادلة واتاحة الفرصة للموظف لتقديم دفاعه وبيناته يصدر المجلس التأديبي قراره بالاجماع او الاكثرية بادانة الموظف او ببرائته وفي حالة الادانه للمجلس التأديبي ان يوقع بالموظف اياً من العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام .

المادة (٤١) : للرئيس ان يقرر كف يد الموظف المحال على المجلس التأديبي اذا كان ممن يشغلون وظيفة مدير مديرية ، ويتم كف يد أي موظف آخر بقرار من المدير العام .

المادة (٤٢) أ- ينقطع الموظف المكفوف يده عن العمل طيلة فترة التحقيق والمحاكمة ويوقف صرف راتبه مع علاواته ما لم يقرر المرجع الذي اتخذ قرار كف اليد صرف نسبه معينة من راتبه وعلاواته بالمقدار الذي يحدده .

ب- اذا لم يصدر قرار من المجلس التأديبي بالاستغناء عن الخدمة او العزل فتصرف للموظف المكفوف يده جميع رواتبه وعلاواته عن المدة التي بقي مكفوف اليد خلالها عن العمل .

ج- يجوز للمرجع المختص في أي وقت العدول عن قرار كف اليد .

المادة (٤٣) : اذا حركت دعوى جزائية على الموظف فلا يجوز اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه قبل صدور حكم نهائي في الدعوى الجزائية الا انه يجوز للمرجع المختص كف يد الموظف عن العمل .

المادة (٤٤) : تقبل استقالة الموظف المحال لمجلس تأديبي وتتوقف الدعوى التأديبية ولا يستحق الموظف المستقيل اية حقوق مالية ولا يجوز اعادة استخدامه .

المادة (٤٥) : يستغنى عن خدمات الموظف وبقرار من المرجع المختص في تعيينه في أي من الحالات التالية :-

أ- اذا عوقب بتوقيف الزيادة السنوية عنه لسنتين متتاليتين .
ب- اذا عوقب بتاخير ترفيعه ثم ارتكب ذنباً آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام خلال سنتين متتاليتين .
ج- اذا ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف واخذت اللجنة بهذا التقدير .
د- اذا اوقعت عليه اربع عقوبات تأديبية في السنة الواحدة .

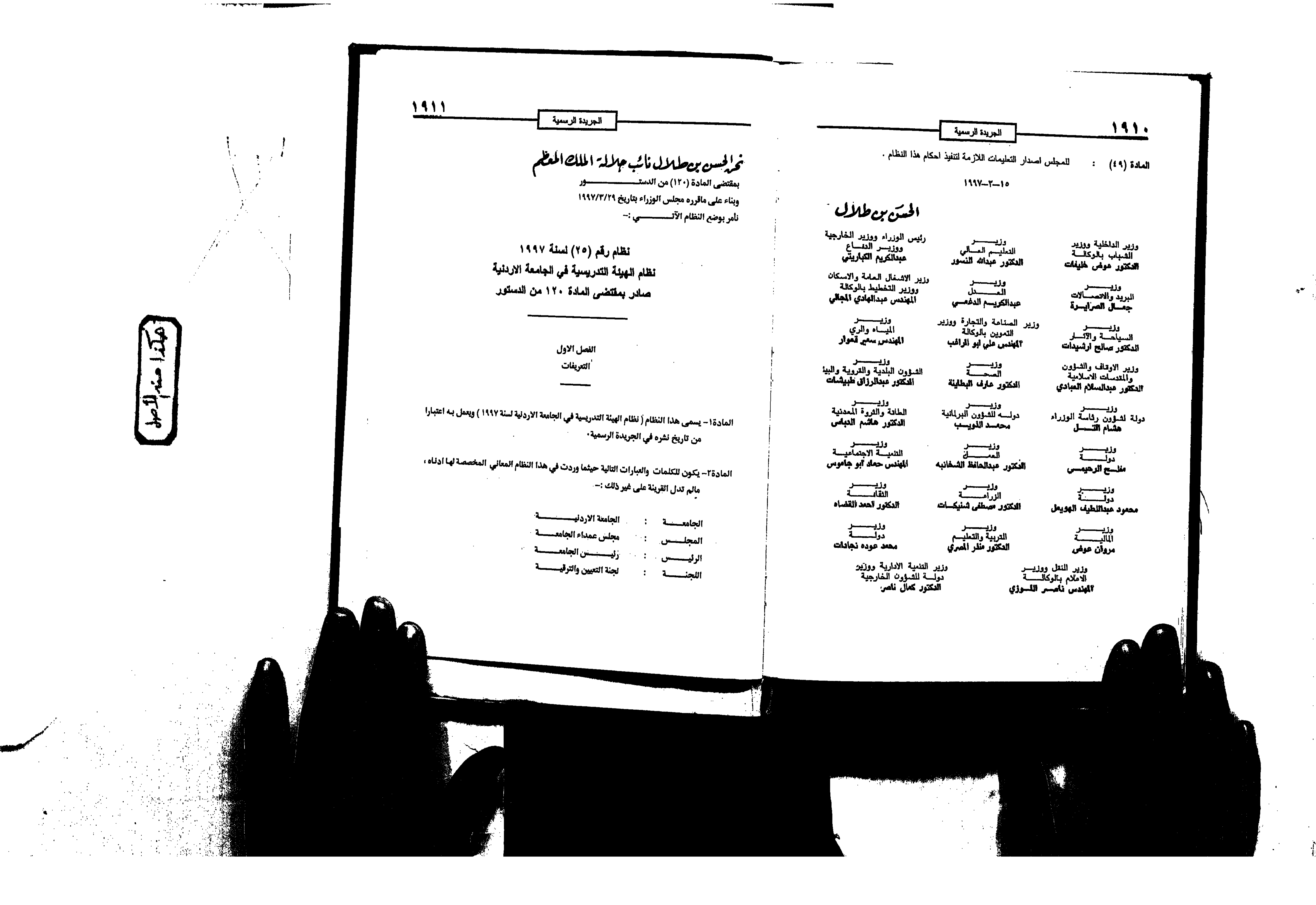
المادة (٤٦) : يعزل الموظف وبقرار من المرجع المختص في تعيينه :-
أ- اذا أدين بجنحه مخله بالشرف .
ب- اذا حكم بجناية او بالحبس مدة تزيد على ثلاثة اشهر حتى ولو استبدلت هذه العقوبة بالغرامه .
ج- اذا حكم عليه تأديبياً بتنزيل درجته ثم ارتكب ذنباً آخر يستوجب فرض عقوبه تنزيل الدرجة مرةً اخرى .

المادة (٤٧) أ : يتم ترشيح الموظف لدورة تدريبية خارجية أو بعثة علمية خارج المملكة او داخلها بقرار من المجلس بناءاً على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة .

ب : يتم ايفاد الموظف للدورات التي تعقد داخل المملكة بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة .

ج : تنظم شروط الالتحاق بالدورات داخل المملكة واجراءاتها والبرامج الخاصة بها بموجب تعليمات يصدرها المجلس .

المادة (٤٨) : تشكل بمقتضى احكام هذا النظام لجنة خاصة تمثل فيها كل من المؤسسة وديوان الخدمة المدنية ودائرة الموازنه العامة ، تتولى دراسة اوضاع الموظفين الحاليين في المؤسسة الذين سيتم نقلهم الى كادرها الجديد وفقاً لاحكام هذا النظام وترفع تنسيباتها الى المجلس لإتخاذ القرارات المناسبة بشأنها



المادة (٤٩) : للمجلس اصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذا النظام ·

١٥–٣–١٩٩٧

الحسن بن طلال

وزير الداخلية ووزير الشباب بالوكالة
الدكتور عوض خليفات

وزير التعليم العالي
الدكتور عبدالله النسور

رئيس الوزراء ووزير الخارجية ووزير الدفاع
عبدالكريم الكباريتي

وزير البريد والاتصالات
جمال الصرايرة

وزير العدل
عبدالكريم الدغمي

وزير الاشغال العامة والاسكان ووزير التخطيط بالوكالة
المهندس عبدالهادي المجالي

وزير السياحة والآثار
الدكتور صالح ارشيدات

وزير الصناعة والتجارة ووزير التموين بالوكالة
المهندس علي ابو الراغب

وزير المياه والري
المهندس سمير قعوار

وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية
الدكتور عبدالسلام العبادي

وزير الصحة
الدكتور عارف البطاينة

وزير الشؤون البلدية والقروية والبيئة
الدكتور عبدالرزاق طبيشات

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء
هشام التل

وزير دولة للشؤون البرلمانية
محمد الذويب

وزير الطاقة والثروة المعدنية
الدكتور هاشم الدباس

وزير دولة
ملاح الرحيمي

وزير العمل
الدكتور عبدالحافظ الشخانبه

وزير التنمية الاجتماعية
المهندس حماد ابو جاموس

وزير دولة
محمود عبداللطيف الهويمل

وزير الزراعة
الدكتور مصطفى شنيكات

وزير الثقافة
الدكتور احمد القضاه

وزير المالية
مروان عوض

وزير التربية والتعليم
الدكتور منذر المصري

وزير دولة
محمد عوده نجادات

وزير النقل ووزير الاعلام بالوكالة
المهندس ناصر اللوزي

وزير التنمية الادارية ووزير دولة للشؤون الخارجية
الدكتور كمال ناصر

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ماقرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٩٧/٣/٢٩
نامر بوضع النظام الآتي :–

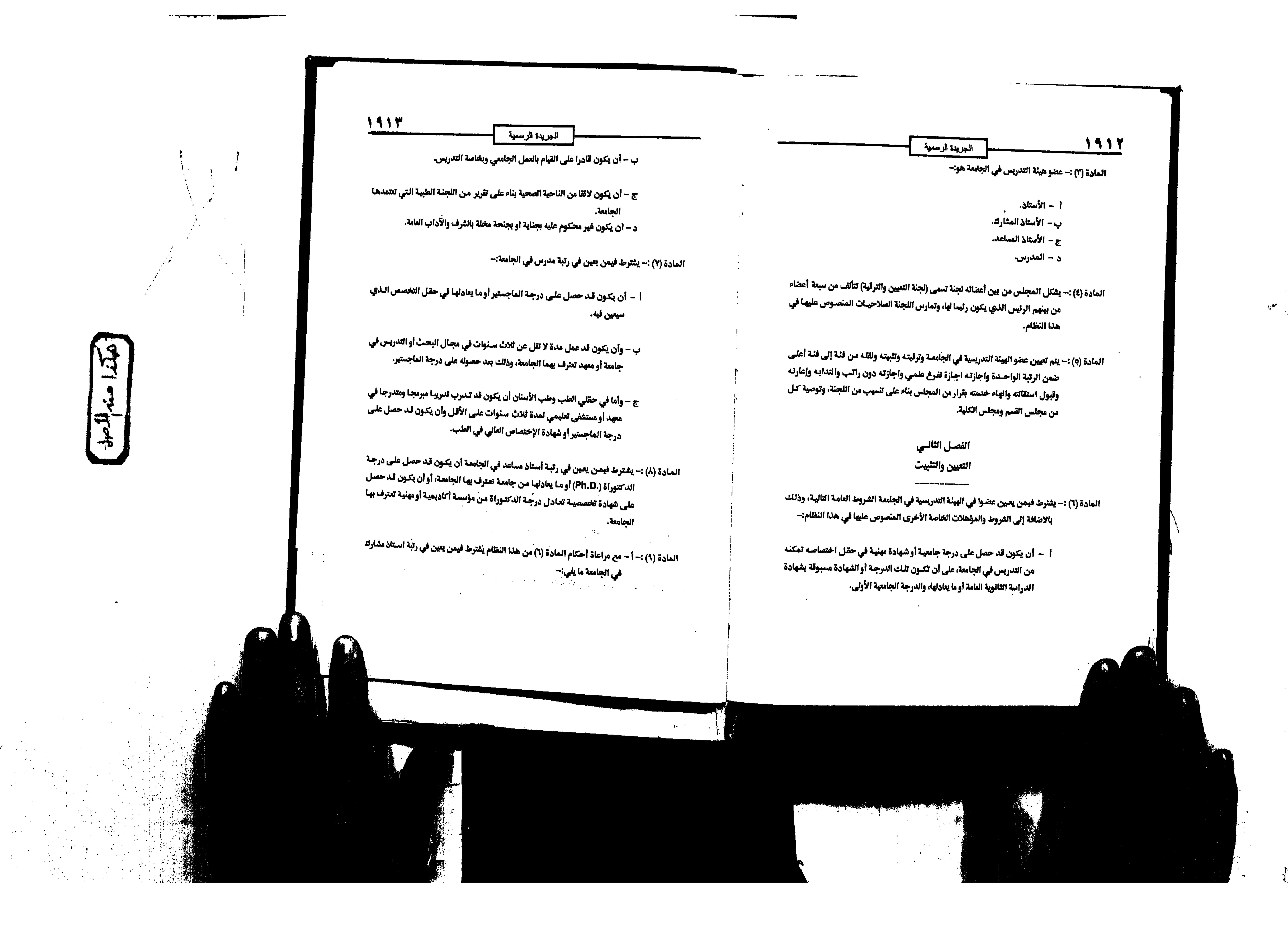
نظام رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧
نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الاردنية
صادر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور

الفصل الاول
التعريفات

المادة١– يسمى هذا النظام (نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الاردنية لسنة ١٩٩٧) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية·

المادة٢– يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها ادناه ، مالم تدل القرينة على غير ذلك :–

الجامعة : الجامعة الاردنية
المجلس : مجلس عمداء الجامعة
الرئيس : رئيس الجامعة
اللجنة : لجنة التعيين والترقية



المادة (٣) :- عضو هيئة التدريس في الجامعة هو:-

أ - الأستاذ.
ب - الأستاذ المشارك.
ج - الأستاذ المساعد.
د - المدرس.

المادة (٤) :- يشكل المجلس من بين أعضائه لجنة تسمى (لجنة التعيين والترقية) تتألف من سبعة أعضاء من بينهم الرئيس الذي يكون رئيسا لها، وتمارس اللجنة الصلاحيات المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة (٥) :- يتم تعيين عضو الهيئة التدريسية في الجامعة وترقيته وتثبيته ونقله من فئة إلى فئة أعلى ضمن الرتبة الواحدة واجازته اجازة تفرغ علمي واجازته دون راتب والتدابه وإعارته وقبول استقالته وانهاء خدمته بقرار من المجلس بناء على تنسيب من اللجنة، وتوصية كل من مجلس القسم ومجلس الكلية.

الفصل الثاني
التعيين والتثبيت

المادة (٦) :- يشترط فيمن يعين عضوا في الهيئة التدريسية في الجامعة الشروط العامة التالية، وذلك بالاضافة إلى الشروط والمؤهلات الخاصة الأخرى المنصوص عليها في هذا النظام:-

أ - أن يكون قد حصل على درجة جامعية أو شهادة مهنية في حقل اختصاصه تمكنه من التدريس في الجامعة، على أن تكون تلك الدرجة أو الشهادة مسبوقة بشهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها، والدرجة الجامعية الأولى.

ب - أن يكون قادرا على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس.

ج - أن يكون لائقا من الناحية الصحية بناء على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة.
د - ان يكون غير محكوم عليه بجناية او بجنحة مخلة بالشرف والآداب العامة.

المادة (٧) :- يشترط فيمن يعين في رتبة مدرس في الجامعة:-

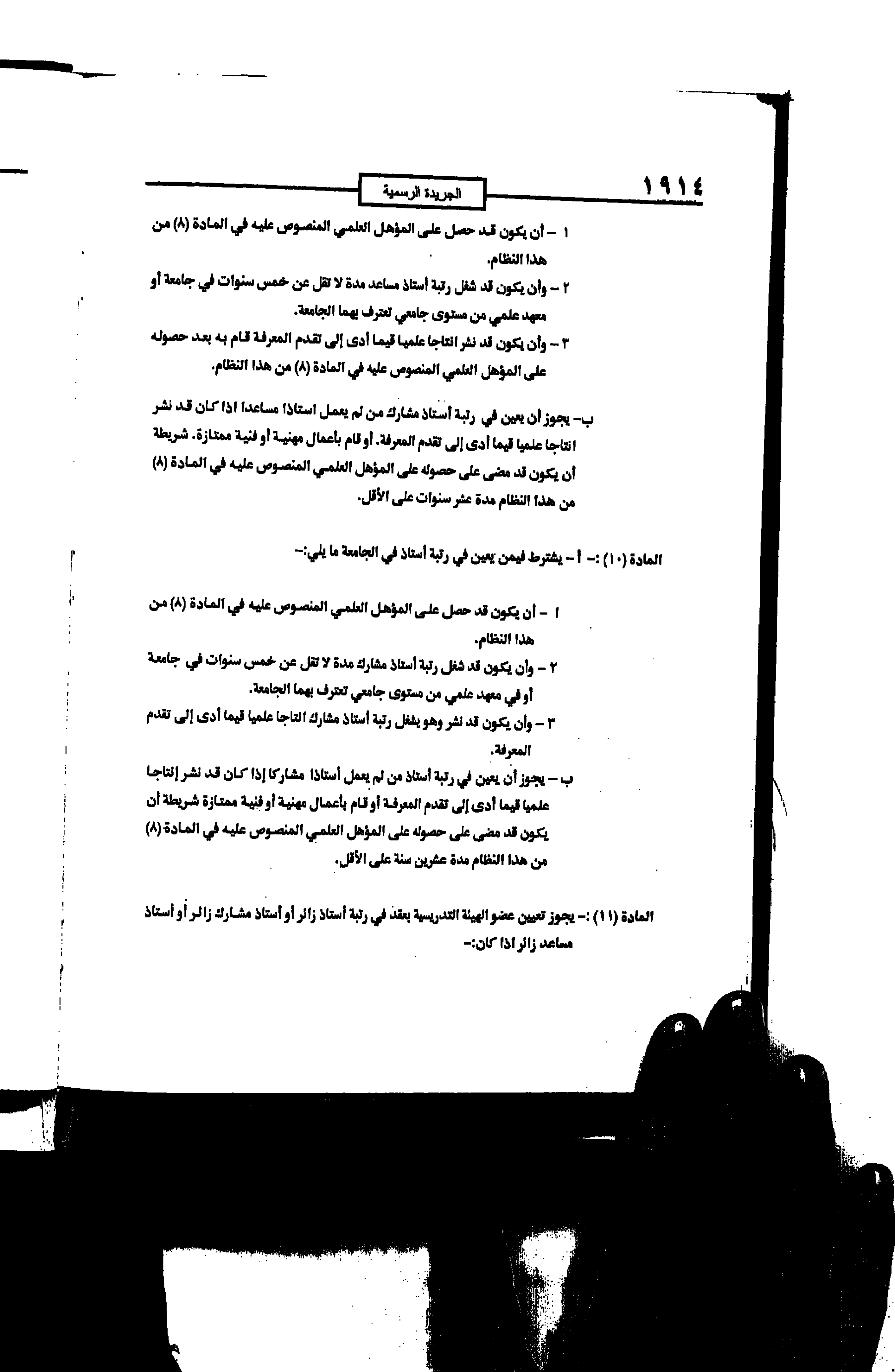
أ - أن يكون قد حصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعين فيه.

ب - وأن يكون قد عمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال البحث أو التدريس في جامعة أو معهد تعترف بهما الجامعة، وذلك بعد حصوله على درجة الماجستير.

ج - وأما في حقلي الطب وطب الأسنان أن يكون قد تدرب تدريبا مبرمجا ومتدرجا في معهد أو مستشفى تعليمي لمدة ثلاث سنوات على الأقل وأن يكون قد حصل على درجة الماجستير أو شهادة الإختصاص العالي في الطب.

المادة (٨) :- يشترط فيمن يعين في رتبة أستاذ مساعد في الجامعة أن يكون قد حصل على درجة الدكتوراة (Ph.D.) أو ما يعادلها من جامعة تعترف بها الجامعة، أو أن يكون قد حصل على شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراة من مؤسسة أكاديمية أو مهنية تعترف بها الجامعة.

المادة (٩) :- أ - مع مراعاة أحكام المادة (٦) من هذا النظام يشترط فيمن يعين في رتبة استاذ مشارك في الجامعة ما يلي:-



١ – أن يكون قد حصل على المؤهل العلمي المنصوص عليه في المادة (٨) من هذا النظام.

٢ – وأن يكون قد شغل رتبة أستاذ مساعد مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو معهد علمي من مستوى جامعي تعترف بهما الجامعة.

٣ – وأن يكون قد نشر انتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة قام به بعد حصوله على المؤهل العلمي المنصوص عليه في المادة (٨) من هذا النظام.

ب– يجوز أن يعين في رتبة أستاذ مشارك من لم يعمل استاذا مساعدا اذا كان قد نشر انتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة. أو قام بأعمال مهنية أو فنية ممتازة. شريطة أن يكون قد مضى على حصوله على المؤهل العلمي المنصوص عليه في المادة (٨) من هذا النظام مدة عشر سنوات على الأقل.

المادة (١٠) :- أ – يشترط فيمن يعين في رتبة أستاذ في الجامعة ما يلي:-

١ – أن يكون قد حصل على المؤهل العلمي المنصوص عليه في المادة (٨) من هذا النظام.

٢ – وأن يكون قد شغل رتبة أستاذ مشارك مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو في معهد علمي من مستوى جامعي تعترف بهما الجامعة.

٣ – وأن يكون قد نشر وهو يشغل رتبة أستاذ مشارك انتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة.

ب – يجوز أن يعين في رتبة أستاذ من لم يعمل أستاذا مشاركا إذا كان قد نشر إنتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة أو قام بأعمال مهنية أو فنية ممتازة شريطة أن يكون قد مضى على حصوله على المؤهل العلمي المنصوص عليه في المادة (٨) من هذا النظام مدة عشرين سنة على الأقل.

المادة (١١) :- يجوز تعيين عضو الهيئة التدريسية بعقد في رتبة أستاذ زائر أو أستاذ مشارك زائر أو أستاذ مساعد زائر اذا كان:-

أ – يحمل الرتبة من جامعة تعترف بها الجامعة.

ب – وحصل على المؤهل العلمي المنصوص عليه في المادة (٨) من هذا النظام.

المادة (١٢) :- يجوز احتساب الخبرة العملية في غير التدريس الجامعي لأغراض تحديد الراتب فقط لمن يعين عضوا في الهيئة التدريسية في الجامعة، وذلك باحتساب كل سنتين من تلك الخبرة بسنة واحدة في الخدمة كحد أعلى.

المادة (١٣) :- عند تعيين أي شخص عضوا في الهيئة التدريسية في الجامعة يجوز أن تعتمد في تعيينه الرتبة التي شغلها في أي جامعة أخرى تعترف بها الجامعة، وتعتمد تلك الرتبة في تحديد رتبته وأقدميته، وغير ذلك من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة (١٤) :- أ – يكون عضو الهيئة التدريسية في الجامعة بعد تعيينه تحت التجربة، وينظر في تثبيت عضو الهيئة التدريسية الأردني باستثناء المدرس اذا توافرت فيه الشروط التالية:-

١ – أمضى خمس سنوات متواصلة في خدمته الفعلية في الجامعة كحد أدنى.

٢ – وكان ناجحا في تدريسه وعلاقاته في الجامعة.

٣ – وتمت ترقيته إلى رتبة أعلى إلا إذا كان قد عين في رتبة أستاذ، وفي هذه الحالة ينظر في تثبيته بعد مضي خمس سنوات متواصلة على الأقل في خدمته الفعلية في الجامعة. وإذا لم يثبت فتنتهي خدمته حكما.

ب – وأما المدرس فينظر في تثبيته إذا أمضى سبع سنوات متواصلة في خدمته الفعلية في الجامعة كحد أدنى وتم نقله إلى الفئة (أ) من رتبة مدرس.

ج – تعتبر مدة التجربة لعضو الهيئة التدريسية جزءا من خدمته الفعلية في الجامعة.

هكذا عند الأصل

د – مع مراعاة نص البند (٣) من الفقرة (أ) من هذه المادة، يكون الحد الأعلى لمدة التجربة لعضو الهيئة التدريسية عشر سنوات تحسب ابتداء من تطبيق هذا النظام، وإذا لم يثبت خلال هذه المدة فتنتهي خدمته في الجامعة حكما.

هـ – يجوز إنهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية خلال مدة تجربته على أن يبلغ بذلك قبل ثلاثة أشهر على الأقل من التاريخ المحدد لإنهاء خدمته، وللرئيس عدم التقيد بهذا الشرط الزمني إذا رأى مبررا لذلك.

و – إذا أعيد تعيين عضو الهيئة التدريسية يوضع تحت التجربة من جديد وفقا لأحكام هذه المادة.

الفصل الثالث
النقل والترقية

المادة (١٥) :– ينقل عضو الهيئة التدريسية من فئة إلى فئة أعلى ضمن الرتبة الواحدة إذا توافرت لديه في الفئة المطلوب النقل منها أقدمية لا تقل عن خمس سنوات، أما بالنسبة للمدرس فيشترط أن لا تقل أقدميته عن سبع سنوات بعد حصوله على المؤهل العلمي الذي عين على أساسه، وفي جميع الأحوال المنصوص عليها في هذه المادة يشترط لنقل عضو الهيئة التدريسية نشر بحثين إثنين على الأقل.

المادة (١٦) :– يشترط فيمن يرقى إلى رتبة أستاذ مشارك أو إلى رتبة أستاذ ما يلي:–

أ – أن يكون قد توافرت لديه في الرتبة التي ستتم ترقيته منها أقدمية في الجامعة لا تقل عن خمس سنوات، وإذا احتسبت له خدمة أكاديمية سابقة في جامعة أخرى تعترف بها الجامعة فيشترط لترقيته في هذه الحالة أن يكون قد قضى سنتين على الأقل في الرتبة التي عين فيها في الجامعة.

ب – وأن يكون ناجحا في تدريسه وعلاقاته في العمل الجامعي.

ج – وأن لا يكون قد صدر بحقه انذار نهائي خلال السنتين الأخيرتين من المدة القانونية التي يجب توافرها للترقية، ويؤجل النظر في ترقيته لمدة سنة واحدة على الأقل من تاريخ توافر الشروط الأخرى للترقية إذا كان قد صدر بحقه مثل ذلك الإنذار.

د – وأن يكون قد نشر وهو يشغل الرتبة التي ستتم ترقيته منها انتاجا علميا قيما أدى إلى تقدم المعرفة في مجال تخصصه، على أن يكون قد نشر جزءا من هذا الإنتاج العلمي أثناء خدمته في الجامعة، ويجوز أن يحتسب ضمن الإنتاج المعتمد للترقية أن يكون قد قام على نحو متميز بأعمال مهنية أو فنية.

المادة (١٧) :– أ – للمجلس بناء على تنسيب من الرئيس منح عضو الهيئة التدريسية أقدمية في رتبته وراتبه لا تزيد على سنة واحدة في الرتبة الواحدة إذا كان قد قام بأعمال متميزة في مجال البحث العلمي والتدريس أو في المجالات المهنية أو الفنية.

ب – تحدد الأسس والشروط التي تمنح بموجبها الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بموجب تعليمات يصدرها الرئيس.

المادة (١٨) :– للمجلس بناء على تنسيب الرئيس:–

أ – أن يسمي الأستاذ الذي قضى في رتبة الأستاذية مدة لا تقل عن عشر سنوات خدمة فعلية في الجامعة وأجرى بحوثا من مستوى فائق شهدت له بذلك الأوساط العلمية المحلية والعالمية أو قام بأعمال متميزة في المجالات المهنية أو الفنية أستاذا متميزا.
ويمنح الأستاذ المتميز ميدالية ذهبية تصمم لهذه الغاية، ويدرج أسمه في لائحة شرف خاصة بذلك، اضافة إلى أي ميزات أخرى ترى الجامعة منحه إياها.

ب - ان يسمى الأستاذ الذي قضى عشر سنوات على الأقل في الخدمة الفعلية في الجامعة، منها خمس سنوات على الأقل في رتبة الأستاذية، وكان خلال هذه المدة متفوقا في مجالات التدريس والبحث العلمي أو الأعمال المهنية والفنية، أستاذا متفوقا.

ويمنح الأستاذ المتفوق ميدالية ذهبية تصمم لهذه الغاية، ويدرج اسمه في لائحة شرف خاصة بذلك، اضافة إلى أي ميزات أخرى ترى الجامعة منحه إياها.

المادة (١٩) :- للمجلس بناء على تنسيب الرئيس تسمية عضو الهيئة التدريسية الذي قضى في خدمة الجامعة مدة لا تقل عن عشر سنوات وهو برتبة الأستاذية، وقدم خلال عمله في الجامعة خدمات متفوقة في تسيير أعمالها ونموها وتطورها، وانتهت خدمته فيها بسبب بلوغه السبعين، أو أنهيت خدمته فيها بناء على طلبه، أستاذ شرف، ويحتفظ بجميع حقوقه العلمية، ويستفيد من الخدمات التي تقدمها الجامعة. بما في ذلك التأمين الطبي، ولها ان تستفيد من خبرته في التدريس والاشراف وفي غيرهما، وذلك لقاء مكافأة يحددها الرئيس.

الفصل الرابع

مهام عضو الهيئة التدريسية

المادة (٢٠) :- يتمتع عضو الهيئة التدريسية في الجامعة في نطاق عمله الجامعي بالحرية الكاملة في التفكير والتعبير والنشر وتبادل الرأي فيما يتصل بالتدريس والبحث العلمي والنشاطات الجامعية الأخرى، وذلك في حدود القوانين المعمول بها مع الإلتزام بالأنظمة والتعليمات الجامعية.

المادة (٢١) :- تشمل مهام عضو الهيئة التدريسية في الجامعة ما يلي:-

أ - القيام بالتدريس واجراء الإمتحانات.

ب - اجراء البحوث والدراسات المبتكرة.

ج - الإشراف على الرسائل الجامعية وعلى بحوث الطلاب وتقاريرهم ونشاطاتهم العلمية والإجتماعية وتوجيههم علميا وخلقيا.

د - القيام بالإرشاد الأكاديمي.

هـ - الإشتراك في المجالس واللجان الجامعية، وفي تلك التي تشارك فيها الجامعة.

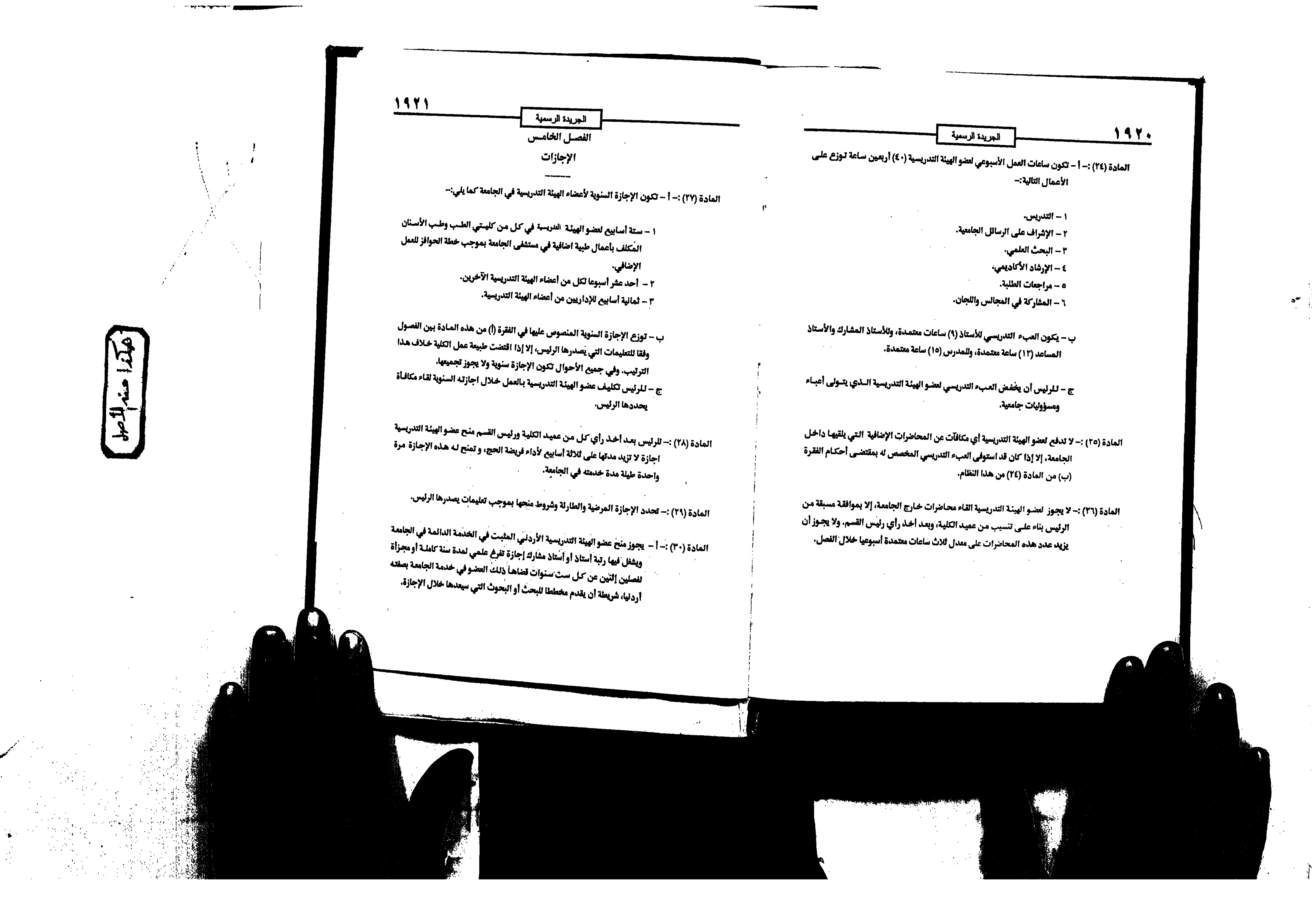
و - القيام بأي عمل ينهض بالجامعة ويدفع بها إلى التقدم.

ز - التفرغ لواجبه العلمي في الجامعة وبذل أقصى الجهد للنهوض برسالتها العلمية والمحافظة على المستوى اللائق بمكانة الجامعة في ميادين البحث والتدريس والتوجيه والإدارة.

المادة (٢٢) :- أ - على عضو الهيئة التدريسية أن يقدم إلى رئيس قسمه أو مشرف شعبته تقريرا سنويا عن نشاطاته الأكاديمية في التدريس والإشراف والبحث العلمي وغير الأكاديمية المتعلقة بخدمة المجتمع واللجان وغيرها وعلى مشرف الشعبة أن يقدم تقريرا موحدا عن الشعبة إلى رئيس القسم.

ب - وعلى رئيس القسم أن يقدم تقريرا متضمنا رأيه عن القسم إلى عميد الكلية الذي يقدم بدوره تقريرا متضمنا رأيه عن الكلية ونشاطات الأقسام إلى الرئيس في نهاية الفصل الثاني من كل عام جامعي.

المادة (٢٣) :- في الحالات التي يوجد فيها أكثر من عضو هيئة تدريس في حقل تخصص واحد يجوز لمجلس القسم بموافقة مجلس الكلية تكوين شعبة لهذا التخصص تعمل في نطاق المجلس المذكور، ويتولى إدارة شؤون الشعبة في هذه الحالة مشرف يعينه عميد الكلية من بين أعضاء الهيئة التدريسية في ذلك التخصص وذلك بناء على تنسيب رئيس القسم.



المادة (٢٤) :- أ - تكون ساعات العمل الأسبوعي لعضو الهيئة التدريسية (٤٠) أربعين ساعة توزع على الأعمال التالية:-

١ - التدريس.
٢ - الإشراف على الرسائل الجامعية.
٣ - البحث العلمي.
٤ - الإرشاد الأكاديمي.
٥ - مراجعات الطلبة.
٦ - المشاركة في المجالس واللجان.

ب - يكون العبء التدريسي للأستاذ (٩) ساعات معتمدة، وللأستاذ المشارك والأستاذ المساعد (١٢) ساعة معتمدة، وللمدرس (١٥) ساعة معتمدة.

ج - للرئيس أن يخفض العبء التدريسي لعضو الهيئة التدريسية الذي يتولى أعباء ومسؤوليات جامعية.

المادة (٢٥) :- لا تدفع لعضو الهيئة التدريسية أي مكافآت عن المحاضرات الإضافية التي يلقيها داخل الجامعة، إلا إذا كان قد استوفى العبء التدريسي المخصص له بمقتضى أحكام الفقرة (ب) من المادة (٢٤) من هذا النظام.

المادة (٢٦) :- لا يجوز لعضو الهيئة التدريسية القاء محاضرات خارج الجامعة، إلا بموافقة مسبقة من الرئيس بناء على تنسيب من عميد الكلية، وبعد اخذ رأي رئيس القسم، ولا يجوز أن يزيد عدد هذه المحاضرات على معدل ثلاث ساعات معتمدة أسبوعيا خلال الفصل.

الفصل الخامس

الإجازات

المادة (٢٧) :- أ - تكون الإجازة السنوية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة كما يلي:-

١ - ستة أسابيع لعضو الهيئة التدريسية في كل من كليتي الطب وطب الأسنان المكلف بأعمال طبية اضافية في مستشفى الجامعة بموجب خطة الحوافز للعمل الإضافي.
٢ - أحد عشر أسبوعا لكل من أعضاء الهيئة التدريسية الآخرين.
٣ - ثمانية أسابيع للإداريين من أعضاء الهيئة التدريسية.

ب - توزع الإجازة السنوية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بين الفصول وفقا للتعليمات التي يصدرها الرئيس، إلا إذا اقتضت طبيعة عمل الكلية خلاف هذا الترتيب، وفي جميع الأحوال تكون الإجازة سنوية ولا يجوز تجميعها.

ج - للرئيس تكليف عضو الهيئة التدريسية بالعمل خلال اجازته السنوية لقاء مكافأة يحددها الرئيس.

المادة (٢٨) :- للرئيس بعد أخذ رأي كل من عميد الكلية ورئيس القسم منح عضو الهيئة التدريسية اجازة لا تزيد مدتها على ثلاثة أسابيع لأداء فريضة الحج، و تمنح له هذه الإجازة مرة واحدة طيلة مدة خدمته في الجامعة.

المادة (٢٩) :- تحدد الإجازة المرضية والطارئة وشروط منحها بموجب تعليمات يصدرها الرئيس.

المادة (٣٠) :- أ - يجوز منح عضو الهيئة التدريسية الأردني المثبت في الخدمة الدائمة في الجامعة ويشغل فيها رتبة أستاذ أو أستاذ مشارك إجازة تفرغ علمي لمدة سنة كاملة أو مجزأة لفصلين إثنين عن كل ست سنوات قضاها ذلك العضو في خدمة الجامعة بصفته أردنيا، شريطة أن يقدم مخططا للبحث أو البحوث التي سيعدها خلال الإجازة.

ب - لا يجوز لأي سبب من الأسباب أن يقل الفاصل الزمني بين إستخدام إجازة التفرغ الأولى وإجازة التفرغ الأخرى عن سنة كخدمة فعلية في الجامعة إذا كانت مدة تلك الإجازة فصلا دراسيا واحدا، وعن سنتين إذا كان مدتها سنة.

ج - ١ - يتقاضى عضو الهيئة التدريسية راتبه وجميع علاواته خلال اجازة التفرغ العلمي وتحسب هذه الإجازة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والإدخار.
٢ - يجوز لعضو الهيئة التدريسية الذي منح اجازة تفرغ علمي أن يعمل خلال هذه الإجازة في الجامعات أو مراكز البحوث العلمية داخل المملكة أو خارجها، ويكون ذلك بموافقة الرئيس.
٣ - إذا قضى عضو الهيئة التدريسية المجاز إجازة تفرغ علمي لمدة سنة، أو جزء رئيسي منها خارج المملكة لأغراض البحث العلمي فيجوز أن تدفع له الجامعة اجور سفره خلال سنة التفرغ ولمرة واحدة ذهابا وإيابا وفقا لتعليمات يصدرها الرئيس.

د - على عضو الهيئة التدريسية الذي منح إجازة تفرغ علمي أن يقدم إلى عميد كليته عند إنتهاء إجازته تقريرا وافيا عن البحث أو البحوث العلمية التي أعدها خلال إجازته ليجري تقييمها بمعرفة عميد الكلية، ويرفع التقرير والتقويم إلى رئاسة الجامعة لاعتماده، فإذا لم يعتمد التقرير فتسترد منه جميع المبالغ التي دفعت له بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة.

هـ - لا تقبل استقالة عضو الهيئة التدريسية من عمله في الجامعة خلال اجازة التفرغ العلمي أو قبل مرور سنة على إنتهائها إلا إذا رد المبالغ التي دفعت له بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة.

المادة (٣١) :- أ - يجوز أن يمنح عضو الهيئة التدريسية المثبت في الخدمة الدائمة في الجامعة إجازة دون راتب لمدة فصل دراسي أو سنة قابلة للتمديد سنويا على أن لا يزيد مجموعها على ثلاث سنوات، وأن لا يمنح اجازة ثانية، بمقتضى أحكام هذه المادة إلا بعد مرور مثلي مدة الإجازة السابقة.

ب - لا تعتبر الإجازة دون راتب التي تمنح لأي عضو من أعضاء الهيئة التدريسية جزءا من خدمته في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدة والإدخار، إلا أنها تحسب له أقدمية في الراتب فقط إذا قضاها في التدريس الجامعي.

المادة (٣٢) :- يستثنى عضو الهيئة التدريسية الذي يعين في منصب وزير أو رئيس جامعة أردنية رسمية من أحكام الفقرة (أ) من المادة (٣١) من هذا النظام.

المادة (٣٣) :- يجوز في حالات خاصة يقدرها الرئيس منح عضو الهيئة التدريسية إجازة اضطرارية دون راتب لمدة لا تزيد على فصل دراسي واحد.

الفصل السادس
المحاضرون والأساتذة الزائرون

المادة (٣٤) :- للمجلس بناء على تنسيب كل من مجلس الكلية ومجلس القسم واللجنة، الموافقة على التعاقد مع محاضرين متفرغين للعمل في الجامعة وفق الشروط التي يرى إدراجها في العقد، على أن يكون المحاضر مؤهلا للتدريس في المواد إلي سيكلف بها.

المادة (٣٥) :- إذا عين المحاضر المتفرغ عضوا في الهيئة التدريسية في الجامعة، يجوز عند تعيينه أن يحسب له لأغراض الترقية مدة خدمته كاملة أو أي جزء منها، وأن يعتمد كل أو بعض البحوث التي نشرها خلال خدمته في الجامعة أو في جامعة أخرى كمحاضر متفرغ يحمل درجة الدكتوراة أو ما يعادلها. وذلك وفق تعليمات يصدرها الرئيس.

المادة (٣٦) :- للمجلس بناء على تنسيب من الرئيس وتوصية من اللجنة بعد أخذ رأي كل من مجلس القسم ومجلس الكلية التعاقد مع محاضرين للعمل بدوام جزئي ويكون التعيين لهذه الفئة من المحاضرين محاضراً برتبة أستاذ مساعد، أو محاضراً برتبة أستاذ مشارك، أو محاضراً برتبة أستاذ. ويجري تقدير مؤهلاتهم وتوزيع أعبائهم التدريسية والإشرافية وتحديد إجازاتهم وأجورهم وفق أسس خاصة يضعها الرئيس بعد الإستئناس برأي المجلس.

هكذا عند الأصل

المادة (٣٧) :- أ – للرئيس بناء على تنسيب عميد الكلية، وأخذ رأي مجلس القسم تكليف محاضرين غير متفرغين للتدريس أو القيام بأعمال التدريب للجامعة خلال فصل واحد أو أكثر، وذلك وفقا للأسس المقررة في الجامعة لمثل هذا التكليف.

ب – للرئيس دعوة أشخاص من خارج الجامعة لالقاء محاضرات أو القيام بمهام علمية فيها لمدة محددة، وذلك وفقا للأسس والشروط التي يقررها.

الفصل السابع
الإيفاد والإنتداب والإعارة

المادة (٣٨) :- أ – للرئيس بعد أخذ رأي كل من مجلس الكلية ومجلس القسم إيفاد عضو الهيئة التدريسية في دورات علمية خارج الجامعة وتنظيم الأمور المتعلقة بهذا الأيفاد بما في ذلك الأمور المالية بموجب تعليمات يصدرها الرئيس بعد الإستئناس برأي المجلس وتعتبر مدة إيفاد عضو الهيئة التدريسية جزءا من خدمته الفعلية في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والإدخار.

ب – يجوز إيفاد المحاضر المتفرغ في بعثة علمية وفقا لأحكام نظام البعثات العلمية المعمول به في الجامعة.

المادة (٣٩) :- يجوز إنتداب عضو الهيئة التدريسية للقيام بأعمال وظيفية أخرى داخل الجامعة. وتعتبر مدة إنتداب عضو الهيئة التدريسية جزءا من خدمته الفعلية في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والإدخار.

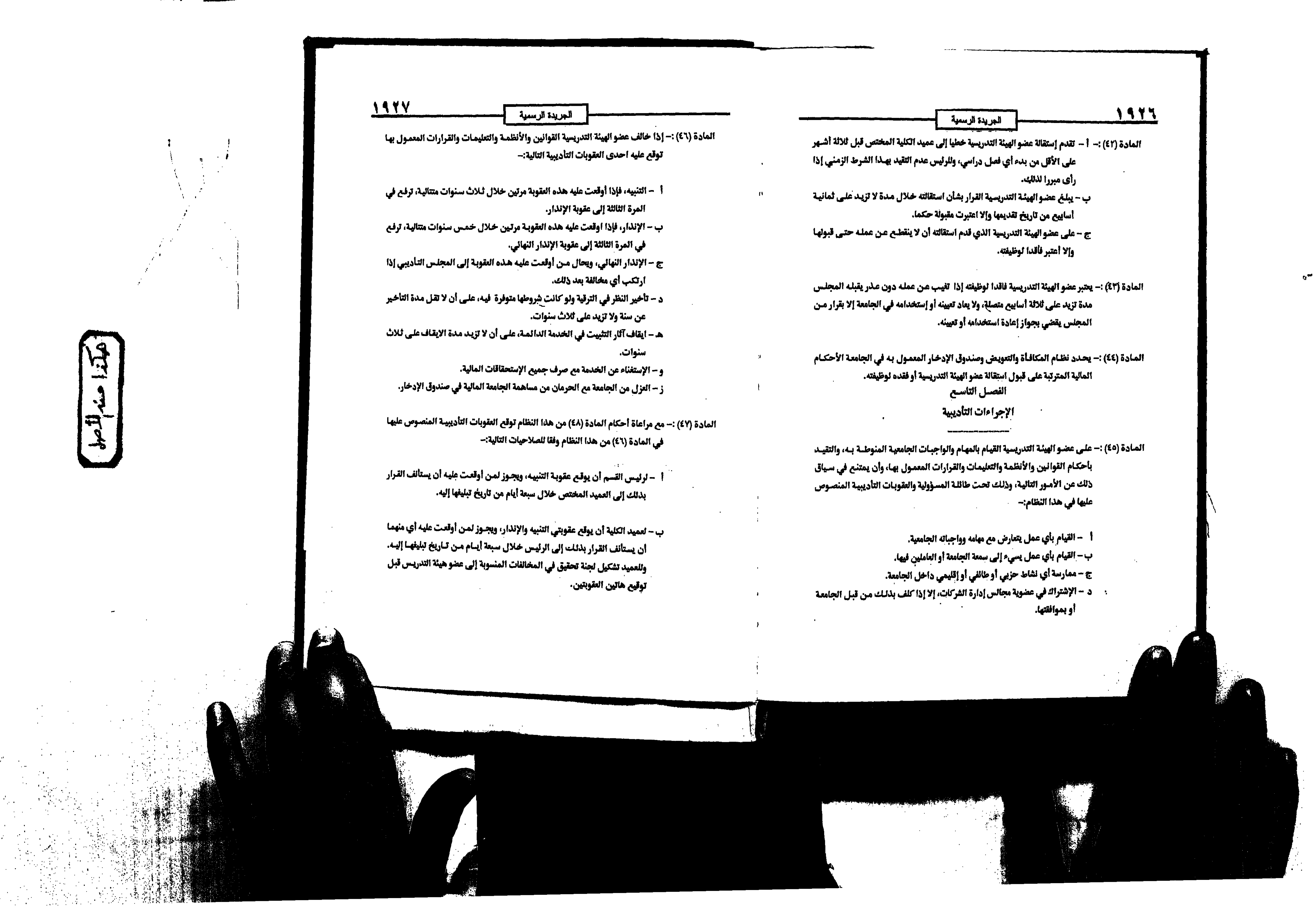
المادة (٤٠) :- أ – يجوز إعارة عضو الهيئة التدريسية المثبت في الخدمة الدائمة في الجامعة إلى جهة حكومية أو دولية للعمل فيها لمدة فصل أو أكثر، على أن لا تتجاوز مدة الإعارة في أي حال من الحالات ثلاث سنوات، وأن لا يعار عضو الهيئة التدريسية مرة أخرى إلا بعد مضي مثلي مدة إعارته السابقة. وتعتبر مدة إعارة عضو الهيئة التدريسية جزءا من خدمته الفعلية في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والإدخار.

ب – لا تتحمل الجامعة أي رواتب أو علاوات أو نفقات أو أي مبالغ أخرى مهما كان نوعها أو سببها خلال مدة الإعارة.

الفصل الثامن
إنتهاء الخدمة

المادة (٤١) :- تنتهي خدمة عضو الهيئة التدريسية في الجامعة بإحدى الحالات التالية وإعتبارا من التاريخ الذي يحدده القرار الصادر بذلك أو من تاريخ حدوث الواقعة التي تنتهي بها الخدمة:-

أ – قبول الإستقالة.
ب – إنتهاء الخدمة حكما لعدم التثبيت.
ج – فقد الوظيفة.
د – الإستغناء عن الخدمة أو إنهاء العمل أو العقد.
هـ – العزل.
و – فقدان شرط من شروط التعيين الواردة في هذا النظام.
ز – إتمام السبعين من العمر، وفي هذه الحالة يكون إنتهاء الخدمة إعتبارا من نهاية العام الجامعي الذي أتم فيه سن السبعين.
ح – الوفاة.



المادة (٤٢) :- أ - تقدم إستقالة عضو الهيئة التدريسية خطيا إلى عميد الكلية المختص قبل ثلاثة أشهر على الأقل من بدء أي فصل دراسي، وللرئيس عدم التقيد بهذا الشرط الزمني إذا رأى مبررا لذلك.

ب - يبلغ عضو الهيئة التدريسية القرار بشأن استقالته خلال مدة لا تزيد على ثمانية أسابيع من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة حكما.

ج - على عضو الهيئة التدريسية الذي قدم استقالته أن لا ينقطع عن عمله حتى قبولها وإلا أعتبر فاقدا لوظيفته.

المادة (٤٣) :- يعتبر عضو الهيئة التدريسية فاقدا لوظيفته إذا تغيب عن عمله دون عذر يقبله المجلس مدة تزيد على ثلاثة أسابيع متصلة، ولا يعاد تعيينه أو إستخدامه في الجامعة إلا بقرار من المجلس يقضي بجواز إعادة استخدامه أو تعيينه.

المادة (٤٤) :- يحدد نظام المكافأة والتعويض وصندوق الإدخار المعمول به في الجامعة الأحكام المالية المترتبة على قبول استقالة عضو الهيئة التدريسية أو فقده لوظيفته.

الفصل التاسع

الإجراءات التأديبية

المادة (٤٥) :- على عضو الهيئة التدريسية القيام بالمهام والواجبات الجامعية المنوطة به، والتقيد بأحكام القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها، وأن يمتنع في سياق ذلك عن الأمور التالية، وذلك تحت طائلة المسؤولية والعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام:-

أ - القيام بأي عمل يتعارض مع مهامه وواجباته الجامعية.

ب - القيام بأي عمل يسيء إلى سمعة الجامعة أو العاملين فيها.

ج - ممارسة أي نشاط حزبي أو طائفي أو إقليمي داخل الجامعة.

د - الإشتراك في عضوية مجالس إدارة الشركات، إلا إذا كلف بذلك من قبل الجامعة أو بموافقتها.

المادة (٤٦) :- إذا خالف عضو الهيئة التدريسية القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها توقع عليه احدى العقوبات التأديبية التالية:-

أ - التنبيه، فإذا أوقعت عليه هذه العقوبة مرتين خلال ثلاث سنوات متتالية، ترفع في المرة الثالثة إلى عقوبة الإنذار.

ب - الإنذار، فإذا اوقعت عليه هذه العقوبة مرتين خلال خمس سنوات متتالية، ترفع في المرة الثالثة إلى عقوبة الإنذار النهائي.

ج - الإنذار النهائي، ويحال من أوقعت عليه هذه العقوبة إلى المجلس التأديبي إذا ارتكب أي مخالفة بعد ذلك.

د - تأخير النظر في الترقية ولو كانت شروطها متوفرة فيه، على أن لا تقل مدة التأخير عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات.

هـ - ايقاف آثار التثبيت في الخدمة الدائمة، على أن لا تزيد مدة الايقاف على ثلاث سنوات.

و - الإستغناء عن الخدمة مع صرف جميع الإستحقاقات المالية.

ز - العزل من الجامعة مع الحرمان من مساهمة الجامعة المالية في صندوق الإدخار.

المادة (٤٧) :- مع مراعاة أحكام المادة (٤٨) من هذا النظام توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٤٦) من هذا النظام وفقا للصلاحيات التالية:-

أ - لرئيس القسم أن يوقع عقوبة التنبيه، ويجوز لمن أوقعت عليه أن يستأنف القرار بذلك إلى العميد المختص خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغها إليه.

ب - لعميد الكلية أن يوقع عقوبتي التنبيه والإنذار، ويجوز لمن أوقعت عليه أي منهما أن يستأنف القرار بذلك إلى الرئيس خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغها إليه. وللعميد تشكيل لجنة تحقيق في المخالفات المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس قبل توقيع هاتين العقوبتين.

ج – للرئيس أن يوقع عقوبة التنبيه وعقوبة الإنذار وعقوبة الإنذار النهائي.

د – للمجلس التأديبي توقيع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٤٦) من هذا النظام، وذلك وفقا لما يتبين له ويتناسب مع ظروف الدعوى التأديبية إليه.

المادة (٤٨) :– أ – لا يجوز إيقاع أي عقوبة تأديبية من حامل رتبة أدنى أكاديميا أو إداريا على حامل رتبة أعلى. وفي هذه الحالة ترفع التوصية بتوقيع العقوبة إلى حامل الرتبة الأعلى الذي يحق له إيقاع العقوبة.

ب – لا يجوز إيقاع أي عقوبة تأديبية أو تشديدها أو تخفيفها قبل سماع أقوال عضو الهيئة التدريسية وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه، وذلك من قبل الجهة التي لها صلاحية النظر في الإجراءات التأديبية المتخذة بحقه.

المادة (٤٩) :– أ – يشكل المجلس التأديبي الإبتدائي لمدة سنة قابلة للتمديد بقرار من مجلس العمداء من خمسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ممن يحملون رتبة الأستاذية ويعين مجلس العمداء رئيسا له من بين أعضائه، ولمجلس العمداء اعفاء أي منهم من عضوية المجلس أو قبول اعفائه منها.

ب – يشكل المجلس التأديبي الإستئنافي لمدة سنة قابلة للتمديد بقرار من مجلس العمداء من خمسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ممن يحملون رتبة الأستاذية على أن يكون أحد نواب الرئيس من بينهم ليتولى رئاسة المجلس التأديبي الإستئنافي، ولمجلس الغمداء إعفاء أي منهم من عضوية المجلس أو قبول إعفائه منها.

ج – للمجلس تعيين عضو إحتياطي أو أكثر في كل من المجلسين التأديبيين. ليحل محل أي عضو أصيل يتغيب عن جلسات أي منهما لأي سبب من الأسباب.

المادة (٥٠) :– يجتمع كل من المجلسين التأديبيين بدعوة من رئيسه، وتكون أي جلسة يعقدها قانونية إذا حضرها الرئيس وإثنان على الأقل من الأعضاء، ويتخذ المجلس قراراته بالأغلبية.

المادة (٥١) :– أ – إذا نسبت إلى أي من أعضاء الهيئة التدريسية مخالفة أو قدمت شكوى بحقه، ورأى العميد أنها تستوجب عقوبة تأديبية أشد مما يملك هو أو رئيس القسم صلاحية توقيعها، فيترتب عليه رفع أمر المخالفة إلى الرئيس معززة بالتحقيقات التي أجريت بشأنها مع مطالعته أو مطالعة رئيس القسم حسب مقتضى الحال.

ب – للرئيس إتخاذ الإجراءات التي يراها ضرورية بشأن المخالفة التي ترفع إليه بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة، وذلك حسبما تقضي به الوقائع المتصلة بها بما في ذلك توقيع العقوبة التأديبية المناسبة على المخالف مما يدخل ضمن صلاحياته أو تشكيل لجنة ثلاثية للتحقيق معه برئاسة أحد أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون رتبة الأستاذية والتصرف بعد ذلك بالمخالفة وفقا لنتائج التحقيق بحفظها أو توقيع العقوبة أو بإحالتها إلى المجلس التأديبي.

ج – إذا قرر الرئيس تقديم المخالف إلى المجلس التأديبي يتولى رئيس لجنة التحقيق الثلاثية المنصوص عليها في الفقرة (ب) من هذه المادة الدفاع عن تقرير اللجنة أمام المجلس التأديبي بما في ذلك تقديم البيانات والمرافعات.

المادة (٥٢) :– أ – يبلغ عضو الهيئة التدريسية المحال إلى المجلس التأديبي بنسخة من لائحة المخالفة المنسوبة إليه، وذلك إلى مكان عمله في الجامعة أو مكان إقامته، وذلك قبل موعد الجلسة المحددة للشروع في النظر في المخالفة بسبعة أيام على الأقل، وله الرد بصورة خطية على اللائحة خلال تلك المدة.

ب – لعضو الهيئة التدريسية المحال إلى المجلس التأديبي الإطلاع على جميع أوراق ملف الدعوى التأديبية، وحضور المحاكمة فيها بنفسه أو اختيار وكيل عنه لذلك الغرض من داخل الجامعة أو من خارجها يحضر معه جلسات المحاكمة للدفاع عنه.

ج – للرئيس توقيف عضو الهيئة التدريسية المحال إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحاكم عن العمل. وفي هذه الحالة يوقف صرف راتبه وعلاوته على أنه يجوز للرئيس صرف ما لا يزيد على نصفها له خلال مدة توقيفه عن العمل.

المادة (٥٣) :- أ – ينعقد المجلس التأديبي للشروع في النظر في الدعوى التأديبية خلال مدة أقصاها أسبوعان من تاريخ إحالة الدعوى إليه.

ب – تكون جلسات كل من المجلسين التأديبيين سرية بما في ذلك الجلسة التي يتلى فيها قرار المجلس.

المادة (٥٤) :- لكل من المجلسين التأديبيين دعوى الشهود أو الخبراء وسماع أقوالهم بعد أداء القسم، وله تشكيل أي لجنة يراها مناسبة من بين أعضائه للتحقيق في أي ناحية من النواحي المتعلقة بالمخالفة التي ينظر فيها المجلس بما في ذلك اجراء الكشف الحسي بمعرفة الخبراء، وذلك لتمكينه من إصدار القرار المناسب في الدعوى.

المادة (٥٥) :- إذا تغيب عضو الهيئة التدريسية المحال إلى أي من المجلسين التأديبيين في أي جلسة من الجلسات، تجري محاكمته بصورة غيابية، ويصدر قرار المجلس بحقه بتلك الصورة.

المادة (٥٦) :- أ – يحق لمن صدر ضده قرار من المجلس التأديبي الإبتدائي بتوقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في أي من الفقرات (د) و(هـ) و(و) و(ز) من المادة (٤٦) من هذا النظام الطعن في القرار لدى المجلس التأديبي الإستئنافي خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه قرار المجلس التأديبي الإبتدائي. ويودع الطعن بلائحة خطية في مكتب الرئيس مقابل إيصال من مدير هذا المكتب. وتحال لائحة الإستئناف إلى رئيس المجلس التأديبي الإستئنافي للنظر فيها.

ب – يبلغ المستأنف بموعد الجلسة التي سيعقدها المجلس التأديبي الإستئنافي للشروع في النظر في الإستئناف بمذكرة تبلغ إلى مركز عمل المستأنف في الجامعة أو إلى مكان إقامته، وذلك قبل الموعد المحدد للجلسة بخمسة عشر يوما على الأقل.

ج – يعتبر قرار المجلس التأديبي الإبتدائي قطعيا إذا لم يقم المحكوم عليه بإستئنافه خلال المدة القانونية المقررة.

المادة (٥٧) :- تتولى رئاسة الجامعة القيام بجميع التبليغات المتعلقة بالدعاوى التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة٥٨- أ- اذا رأى الرئيس او أي من المجلسين التأديبيين او أي لجنة تقوم بالتحقيق في أي مخالفة تأديبية ان المخالفة التي يجري النظر فيها تنطوي على جريمة جزائية فتحال القضية من قبل الرئيس الى المدعي العام المختص لاتخاذ الاجراءات القانونية بشأنها ، وتوقف الاجراءات التأديبية الى حين صدور الحكم النهائي في القضية الجزائية .

ب- ان صدور الحكم في القضية الجزائية بعدم مسؤولية عضو الهيئة التدريسية او تبرئته من التهمة الجزائية التي نسبت اليه لا تحول دون اتخاذ الاجراءات التأديبية بحقه بمقتضى هذا النظام .

المادة٥٩- تنفذ الاحكام القطعية الصادرة في الدعاوى التأديبية بقرار من الرئيس .

الفصل العاشر

احكام عامة

المادة٦٠-تحدد رواتب اعضاء الهيئة التدريسية وعلاواتهم ومكافآتهم وسائر حقوقهم وشؤونهم المالية بموجب (نظام الرواتب والعلاوات في الجامعة الاردنية)المعمول به .

المادة٦١-يصدر الرئيس التعليمات التنفيذية والتنظيمية لتطبيق هذا النظام على ان لاتتعارض مع احكامه او تخالفها .

هكذا في الأصل

المادة٦٢-يلغى (نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الاردنية) رقم (١٤) لسنة ١٩٨٤ ، على ان تبقى الاحكام والتعليمات والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والتي لاتخالف احكام هذا النظام سارية المفعول الى ان يتم تعديلها او استبدال غيرها بها وفقا لاحكامه •

١٩٩٧/٣/٢٩

الحسن بن طلال

رئيس الوزراء ووزير الدفاع بالوكالة نائب رئيس الوزراء
لشؤون الخدمات ووزير التنمية الادارية ووزير الخارجية بالوكالة
الدكتور عبدالله النسور

وزير النقل
ووزير البريد والاتصالات
الدكتور بسام الساكت

وزير
العدل
رياض الشكعه

نائب رئيس الوزراء لشؤون التنمية
ووزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء
الدكتور جواد العناني

وزير التربية والتعليم
ووزير التعليم العالي
الدكتور منذر المصري

وزير
الشؤون البلدية والقروية والبيئة
توفيق كريشان

وزير الاوقاف والشؤون
والمقدسات الاسلامية
الدكتور عبدالسلام العبادي

وزير
الداخلية
نذير رشيد

وزير
دولة لشؤون رئاسة الوزراء
سعد الدين جمعه

وزير
الاشغال العامة والاسكان
المهندس ناصر اللوزي

وزير
الطاقة والثروة المعدنية
محمد صالح الحوراني

وزير
المياه والري
الدكتور منذر حدادين

وزير الصحة
والرعاية الصحية
الدكتور اشرف الكردي

وزير الثقافة
ووزير الشباب
الدكتور قاسم ابو عين

وزير المالية ووزير
التخطيط بالوكالة
سليمان حافظ

وزير الصناعة والتجارة
ووزير التموين
الدكتور هاني الملقي

وزير
التنمية الاجتماعية
الدكتور محمد خير مامسر

وزير
الزراعة
مجحم الخريشة

وزير
العمل
الدكتور صالح الخصاونه

وزير دولة لشؤون
الاعلام
الدكتور سمير مطاوع

وزير
السياحة والآثار
عقل بلتاجي

● قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ١٨-٣-١٩٩٧ الموافقة على بروتوكول التعاون بين حكومة جمهورية مصر العربية وحكومة المملكة الاردنيةالهاشمية في مجالي الشباب والرياضة الموقع في القاهرة بتاريخ ٢٠-٢-١٩٩٧ بشكله التالي :-

بروتوكول التعاون
بين
حكومة جمهورية مصر العربية
وحكومة المملكة الاردنية الهاشمية
في
مجالي الشباب والرياضة

تعزيزا لعلاقات الاخاء والتضامن بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة جمهوريه مصر العربية وانطلاقا من الرغبة الصادقة لكلا القيادتين فيتوثيق العلاقات القائمة بينهما وتنميتها للاسهام في دعم اواصر الاخوة بين شباب البلدين ، ورغبة منهمافي توثيق علاقات التعاون في مجالي الشباب والرياضة مع مراعاة القوانين والانظمة المتبعة في كلا البلدين فقد اتفقتا على ما يلي :

المادة الاولى

يعمل الجانبان على دعم التعاون بينهما فيمجالي الشباب والرياضةوتشجيع هذا التعاون بين الهيئات والاجهزة المعنية في كلا البلدين •

المادة الثانية

يعمل الجانبان على تعزيز التعاون بينهما فيمجال الشباب بالوسائل التالية : -

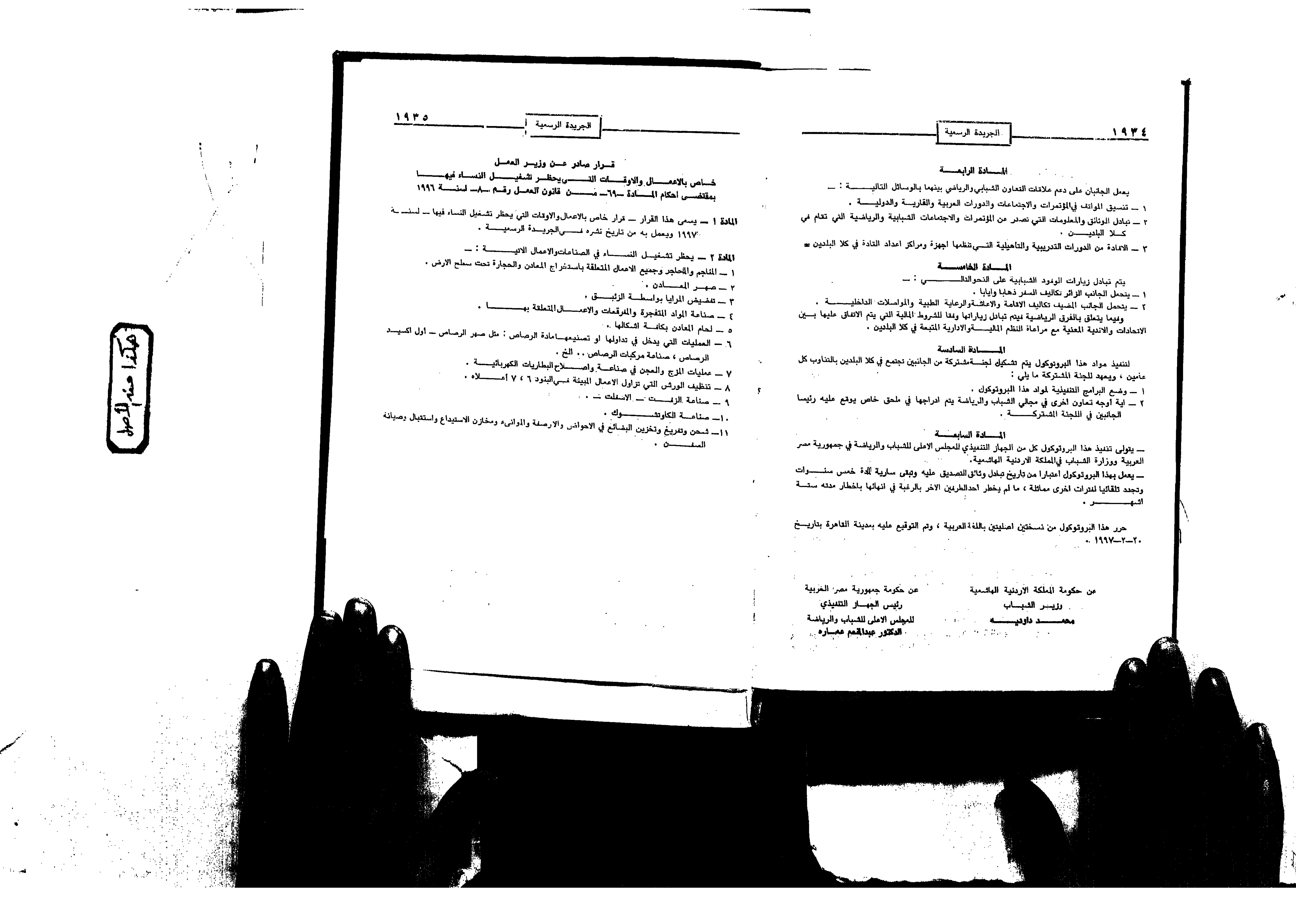
١ - تبادل زيارات المسؤولين عن العمل الشبابي في كلا البلدين •
٢ - تبادل زيارات الوفود الشبابية لتحقيق المزيد من التفاهم وتعميق اواصر الاخاء بين شباب البلدين •
٣ - تبادل الابحاث والدراسات والنشرات المتعلقةبالعمل الشبابي •
٤ - تبادل المشاركة في المسكرات والمؤتمرات والندوات الشبابية التي تقام في كلا البلدين •
٥ - اية اوجه تعاون اخرى يتم الاتفاق عليها •

المادة الثالثة

يعمل الجانبان على تعزيز التعاون بينهما فيالمجال الرياضي بالوسائل الاتية : -

١ - تبادل زيارات الفرق الرياضية للمنتخبات والانديةفي كلا البلدين واقامة لقاءات ودية بينهما •
٢ - المشاركة في الدورات والبطولات العربية والقاريةالتي تنظم في كلا البلدين واقامة المعسكرات التدريبية المشتركة •
٣ - تبادل زيارات القادة الرياضيين والخبرات الرياضية في كلا البلدين •
٤ - تبادل المعلومات فيمجال ادارة وصيانة المنشآت والمرافق الرياضية •
٥ - التعاون في مجال الطب الرياضي •
٦ - الاستفادة من الخبرات الرياضية في مجالي التدريب والتحكيم في كلا البلدين •
٧ - تبادل المعلومات والدراسات والابحاث النشرات الرياضية •
٨ - التعاون وتبادل المعلومات الخاصة ببرامج الرياضة للجميع •
٩ - اية اوجه تعاون اخرى يتم الاتفاق عليها •

هكذا في الأصل



المــــادة الرابعـــة

يعمل الجانبان على دعم علاقات التعاون الشبابي والرياضي بينهما بالوسائل التاليـــــة : ـــ

١ ـــ تنسيق المواقف في المؤتمرات والاجتماعات والدورات العربية والقاريـــة والدوليـــة .

٢ ـــ تبادل الوثائق والمعلومات التي تصدر عن المؤتمرات والاجتماعات الشبابية والرياضية التي تقام في كـــلا البلديـــن .

٣ ـــ الافادة من الدورات التدريبية والتاهيلية التـــي تنظمها اجهزة ومراكز اعداد القادة في كلا البلدين .

المــــادة الخامســـة

يتم تبادل زيارات الوفود الشبابية على النحو التالـــــــي : ـــ

١ ـــ يتحمل الجانب الزائر تكاليف السفر ذهابا وايابا .

٢ ـــ يتحمل الجانب المضيف تكاليف الاقامة والاعاشة والرعاية الطبية والمواصلات الداخليــــة .

وفيما يتعلق بالفرق الرياضية فيتم تبادل زياراتها وفقا للشروط المالية التي يتم الاتفاق عليها بـــين الاتحادات والاندية المعنية مع مراعاة النظم الماليـــة والادارية المتبعة في كلا البلدين .

المــــادة السادسة

لتنفيذ مواد هذا البروتوكول يتم تشكيل لجنـــة مشتركة من الجانبين تجتمع في كلا البلدين بالتناوب كل عامين ، ويعهد للجنة المشتركة ما يلي :

١ ـــ وضع البرامج التنفيذية لمواد هذا البروتوكول .

٢ ـــ اية أوجه تعاون اخرى في مجالي الشباب والرياضة يتم ادراجها في ملحق خاص يوقع عليه رئيسا الجانبين في اللجنة المشتركـــــة .

المــــادة السابعـــة

ـــ يتولى تنفيذ هذا البروتوكول كل من الجهاز التنفيذي للمجلس الاعلى للشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية ووزارة الشباب في المملكة الاردنية الهاشمية.

ـــ يعمل بهذا البروتوكول اعتبارا من تاريخ تبادل وثائق التصديق عليه وتبقى سارية المدة خمس سنــــوات وتجدد تلقائيا لفترات اخرى مماثلة ، ما لم يخطر احد الطرفين الاخر بالرغبة في انهائها باخطار مدته ستـــة اشهــــــــر .

حرر هذا البروتوكول من نسختين اصليتين باللغة العربية ، وتم التوقيع عليه بمدينة القاهرة بتاريـــخ ٢٠ـــ٢ـــ١٩٩٧ .

من حكومة المملكة الاردنية الهاشمية	عن حكومة جمهورية مصر العربية
وزيــر الشبـــاب	**رئيس الجهـــاز التنفيذي**
محمـــــد داوديـــــه	**للمجلس الاعلى للشباب والرياضة**
	الدكتور عبدالمنعم عمـــاره

قـــرار صادر عـــن وزيـــر العمـــل
خـــاص بالاعمــــال والاوقـــات التــــي يحظـــر تشغيـــــل النســـاء فيهـــــا
بمقتضـــى احكام المــــادة ـــ٦٩ـــ مــــــن قانون العمـــل رقـــم ـــ٨ـــ لسنـــــة ١٩٩٦

المادة ١ ـــ يسمى هذا القرار ـــ قرار خاص بالاعمال والاوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها ـــ لسنــــة ١٩٩٧ ويعمل به من تاريخ نشره فــــي الجريـــدة الرسميـــــة .

المادة ٢ ـــ يحظر تشغيـــل النســـــاء في الصناعات والاعمال الاتيـــــــة : ـــ

١ ـــ المناجم والمحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الارض .

٢ ـــ صهـــر المعــــادن .

٣ ـــ تفضيض المرايا بواسطـــة الزئبـــق .

٤ ـــ صناعة المواد المتفجرة والمفرقعات والاعمــــال المتعلقة بهــــــا .

٥ ـــ لحام المعادن بكافـــة اشكالها .

٦ ـــ العمليات التي يدخل في تداولها او تصنيعهـــا مادة الرصاص : مثل صهر الرصاص ـــ أول اكسيـــد الرصاص ، صناعة مركبات الرصاص .. الخ .

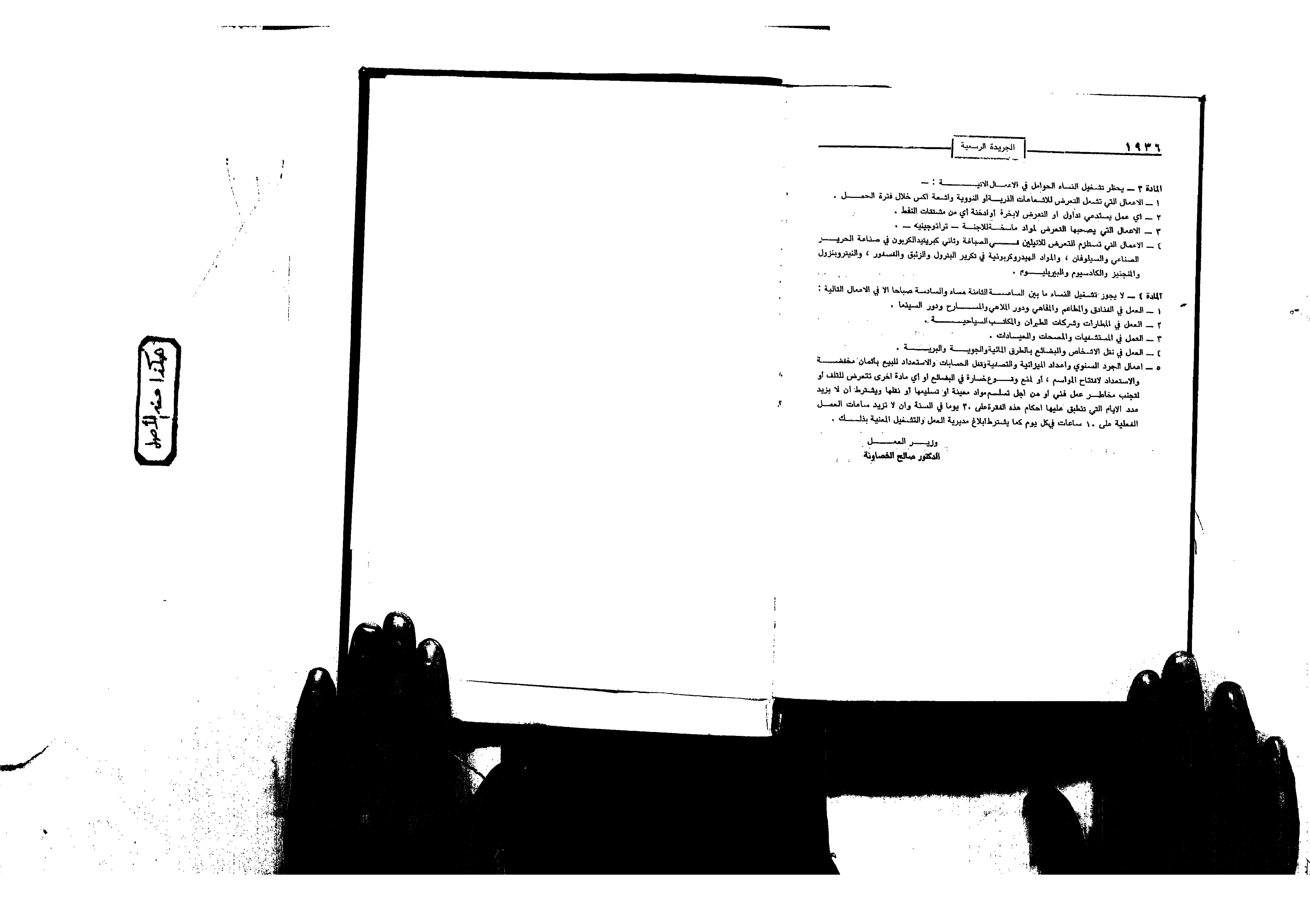
٧ ـــ عمليات المزج والعجن في صناعـــة واصـــــلاح البطاريات الكهربائيـــــة .

٨ ـــ تنظيف الورش التي تزاول الاعمال المبينة فــــي البنود ٦ ، ٧ أعـــــلاه .

٩ ـــ صناعة الزفـــت ـــ الاسفلت ـــ .

١٠ـــ صناعـــة الكاوتشــــــوك .

١١ـــ شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الاحواض والارصفة والموانيء ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفـــــن .



المادة ٣ ـ يحظر تشغيل النساء الحوامل في الاعمال الاتية : ـ

١ ـ الاعمال التي تشمل التعرض للاشعاعات الذرية او النووية واشعة اكس خلال فترة الحمل .

٢ ـ اي عمل يستدعي تداول او التعرض لابخرة اوادخنة أي من مشتقات النفط .

٣ ـ الاعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للاجنة ـ تراتوجينيه ـ .

٤ ـ الاعمال التي تستلزم التعرض للانيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان ، والمواد الهيدروكربونية في تكرير البترول والزئبق والفسفور ، والنيتروبنزول والمنجنيز والكادسيوم والبيريليوم .

المادة ٤ ـ لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحا الا في الاعمال التالية :

١ ـ العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما .

٢ ـ العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية .

٣ ـ العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات .

٤ ـ العمل في نقل الاشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية .

٥ ـ اعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم ، او لمنع وقوع خسارة في البضائع او اي مادة اخرى تتعرض للتلف او لتجنب مخاطر عمل فني او من اجل تسلم مواد معينة او تسليمها او نقلها ويشترط ان لا يزيد عدد الايام التي تنطبق عليها احكام هذه الفقرة على ٣٠ يوما في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في كل يوم كما يشترط ابلاغ مديرية العمل والتشغيل المعنية بذلك .

وزير العمل

الدكتور صالح الخصاونة

طبعت في المطابع العسكرية

توزع من قبل وزارة المالية